

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL
PROVINSI RIAU**

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



OLEH:

PRATIWI

NPM:155210940

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Pratiwi
NPM : 155210940
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Riau.

Disahkan Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Detri Karya, S.E.,M.A)

Pembimbing II

(Suyadi, SE., M.Si)

Mengetahui:

Dekan

(Drs. H. Abrar, M,Si.,AK.CA)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Pratiwi
NPM : 155210940
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau

Disetujui oleh :

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

Mengetahui:

Pembimbing I

(Prof.Dr.H. Detri Karya,SE.,MA)

Pembimbing II

(Suyadi,SE.,M.Si)

KetuaProgram Studi

(Azmansyah, SE.,M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharuddinNasution No. 113 PerhentianMarpoyanTelp. (0761) 674681

Fax.(0761) 674834 Fax. (0761) Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Pratiwi
NPM : 155210940
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Riau
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Co Sponsor : Suyadi, SE., M.Si

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

| Tanggal | Catatan | | BeritaAcara | Paraf | |
|------------|---------|------------|--|---------|------------|
| | Sponsor | Co Sponsor | | Sponsor | Co sponsor |
| 23-10-2018 | X | | - Latar Belakang - Penelitian Terdahulu | | |
| 01-11-2018 | X | | - Lanjut Ke Pembimbing II | | |
| 01-11-2018 | | X | - Teori Faktor Internal dan Faktor Eksternal di Operasional Variabel | | |
| 12-11-2018 | | X | - Lanjut Ke Pembimbing I | | |
| 15-11-2018 | X | | - ACC Seminar Proposal | | |
| 19-11-2018 | | X | - ACC Seminar Proposal | | |
| 25-02-2019 | X | | - Perbaikan Kuesioner | | |

Dokumen ini adalah Arsip Milik

| | | | | | |
|------------|---|---|--|---|--|
| 27-02-2019 | X | | - Lanjut ke Pembimbing II | W | |
| 28-02-2019 | | X | - Langsung Bagikan Kuesioner ke Objek Penelitian - Buat Bab IV | | |
| 19-03-2019 | | X | - Sesuaikan Motivasi dengan Judul - Teori Faktor Internal dan Faktor Eksternal di Perbaiki, Sesuaikan dengan Motivasi di Latar Belakang | | |
| 25-03-2019 | | X | - Perbaiki Judul yang Motivasi Kerja Menjadi Motivasi Berprestasi - Perbaiki Operasional Variabel, Cocokkan dengan Penelitian Terdahulu | | |
| 27-03-2019 | | X | - Buat Abstrak Bahasa Inggris - Perbaiki Data Sesuaikan dengan Operasional Variabel - Lanjut ke Pembimbing I | | |
| 01-04-2019 | X | | - Perbaiki Saran | W | |
| 02-04-2019 | X | | - ACC Seminar Hasil | W | |
| 02-04-2019 | | X | - ACC Seminar Hasil | | |

Pekanbaru,2019

Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2074/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 16 April 2019, Maka pada Hari Kamis 25 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Pratiwi |
| 2. NPM | : 155210940 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau |
| 5. Tanggal ujian | : 25 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 75 (A-) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE.M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Suyadi, SE., M.Si
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Saksi

1. (.....)

Pekanbaru 25 April 2019

Mengetahui
Dekan,



Drs. H. Abrar, M.Si.Ak.CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2074/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Pratiwi
 N P M : 155210940
 Jurusan/Progra Studi : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|----|-----------------------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Guru Besar, D/d | Materi | Ketua |
| 2 | Suyadi, SE.,M.Si | Lektor Kepala, D/a | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM | Guru Besar, IV/d | Methodologi | Anggota |
| 4 | Hj. Susie Suryani, SE., MM | Lektor, C/c | Penyajian | Anggota |
| 5 | Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M | Assisten Ahli, C/b | Bahasa | Anggota |
| 6 | | | - | Saksi I |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 10 Mei 2019
 Dekan,

 Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

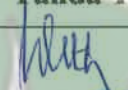
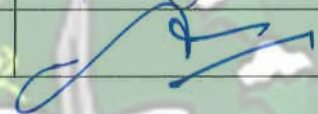
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

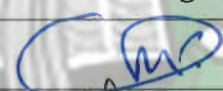
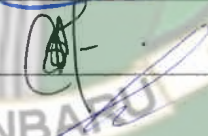
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Pratiwi
NPM : 155210940
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau
Hari/Tanggal : Kamis 18 April 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-----------------------------------|--|------------|
| 1 | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA |  | |
| 2 | Suyadi, SE., M.Si |  | |

Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|------------------------------------|--|------------|
| 1 | Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM |  | |
| 2 | Hj. Susie Suryani, SE., MM |  | |
| 3 | Kamar Zaman, SE., MM | | |

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 71 (B*))
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 18 April 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

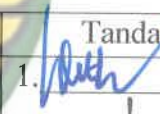


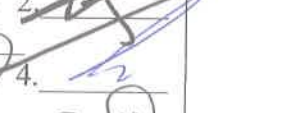


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Pratiwi
 NPM : 155210940
 Judul Proposal : Pengaruh Faktor Internal dan Faktor ksternal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
 2. Suyadi, SE., M.Si
 Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 14 Februari 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|-------------------------------------|----------------------|--|
| 1. | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA | | 1.  |
| 2. | Drs. Syahidantur, M.Si | | 2.  |
| 3. | Yul Efrita, SE., MM | | 3.  |
| 4. | Kamar Zaman, SE., MM | | 4.  |
| 5. | Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si | | 5.  |
| 6. | Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM | |  |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui

Ang. Dekan Bidang Akademis



Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 14 Februari 2019

Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 898/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 11 Oktober 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|----------------------------------|--------------------|---------------|
| 1. | Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Guru Besar, D/c | Pembimbing I |
| 2 | Suyadi, SE., M.Si | Lektor Kepala, D/a | Pembimbing II |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Pratiwi
 N P M : 155210940
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Internal dan faktor eksternal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau .
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 12 Oktober 2018
 Dekan,

 Dr. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 06 APRIL 2019

Saya yang membuat pernyataan



PRATIWI

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr, wb

Dengan segala kerendahan hati penulis hanturkan rasa syukur yang dalam kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari tentunya masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan keterbatasan kemampuan dan pola berfikir penulis serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau”**.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan petunjuk, dorongan atau motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan banyak rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCI., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk membina dan menuntut ilmu pengetahuan di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Abrar., M.Si., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Detri Karya, S.E.,M.A., selaku dosen Pembimbing 1 yang telah membantu mengarahkan dan memberikan petunjuk pada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Suyadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan sumbangan fikiran dan saran serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak-bapak atau Ibu-ibu selaku Dosen Staf Pengajar beserta karyawan/i Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Kepada pihak Dinas Sosial Provinsi Riau, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena diberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta dan tersayang Ayahanda (Supandi) dan Ibunda (Sunarti) serta abangku (Yudi Pratama, SH) yang tersayang dan yang selalu memberikan semangat dan yang tidak putus-putusnya memberikan do'a dan dukungan kepada penulis.
9. Kepada kawan-kawan seperjuangan yang selalu bersama-sama dalam suka maupun duka, khususnya kepada kawan-kawan dikelas (Siti

Wulandari, Sri Etika Putri, Atika Endesvi E. Dan Desi Purnama Sari), tidak lupa pula kepada anak kos yaitu keluarga besar (Siti Wulandari, Cici Sundari dan Eka Pratiwi), dan yang terakhir sahabat SMA “A2PV” (Anisa Ananda Putri, Ashabul Jannah, Pratiwi dan Venty Yana Tika).

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

Pekanbaru, April 2019

Penulis

PRATIWI



DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| ABSTRAK | |
| ABSTRAC | |
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Pengertian Prestasi Kerja | 11 |
| 2.2 Unsur-unsur Prestasi Kerja | 13 |
| 2.3 Terori-teori Prestasi | 14 |
| 2.4 Tujuan dan Kegunaan Prestasi Kerja | 16 |
| 2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja..... | 18 |
| 2.6 Pengukuran Prestasi Kerja | 21 |
| 2.7 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja | 22 |
| 2.8 Sistem Penilaian Prestasi Kerja | 23 |
| 2.9 Metode Penilaian Prestasi Kerja | 24 |
| 2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 25 |
| 2.10.1 Motivasi Internal | 27 |
| 2.10.2 Motivasi Eksternal | 28 |
| 2.11 Penelitian Terdahulu | 31 |

| | |
|---|----|
| 2.12 Kerangka Penelitian..... | 32 |
| 2.13 Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi Penelitian..... | 34 |
| 3.2 Operasional Variabel | 34 |
| 3.3 Populai dan Sampel..... | 36 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 37 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.6 Analisis Data..... | 39 |
| BAB IV SEJARAH DAN STRUKTUR ORGANISASI | |
| 4.1 Sejarah Dinas Sosial Provinsi Riau..... | 46 |
| 4.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Riau..... | 51 |
| 4.3 Struktur Organisasi Bidang Sekretariat | 52 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Identitas Responden..... | 57 |
| 5.1.1 Tingkat Umur/Usia | 57 |
| 5.1.2 Jenis Kelamin | 59 |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan..... | 61 |
| 5.1.4 Masa Kerja..... | 62 |
| 5.2 Uji Kualitas Data | 63 |
| 5.2.1 Uji Validitas | 63 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 66 |
| 5.3 Analisis Motivasi Internal pada Bidang Sekretaraiaat Dinas Sosial Provinsi Riau..... | 66 |
| 5.3.1 Prestasi..... | 67 |
| 5.3.2 Tanggung Jawab yang diberikan | 68 |
| 5.3.3 Pengembangan Pegawai/ Potensi Individu..... | 71 |

| | |
|---|-----|
| 5.3.4 Pekerjaan itu sendiri | 72 |
| 5.3.5 Pengakuan atau Penghargaan | 74 |
| 5.4 Analisis Motivasi Eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas | |
| Sosial Provinsi Riau | 79 |
| 5.4.1 Gaji | 80 |
| 5.4.2 Hubungan antara atasan dan bawahan | 82 |
| 5.4.3 Hubungan sesama rekan kerja | 84 |
| 5.4.4 Peraturan atau kebijakan instansi | 86 |
| 5.4.5 Kondisi Kerja | 88 |
| 5.5 Analisis Prestasi Kerja Pegawai pada Bidang Sekretariat | |
| Dinas Sosial Provinsi Riau | 93 |
| 5.5.1 Sikap | 94 |
| 5.5.2 Kebutuhan | 96 |
| 5.5.3 Persepsi belajar atau pengalaman | 97 |
| 5.5.4 Pemecahan persoalan | 99 |
| 5.5.5 Kemampuan | 101 |
| 5.5.6 Keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu | 102 |
| 5.6 Pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap motivasi | |
| kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau | 107 |
| 5.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda | 108 |
| 5.6.3 Koefisien korelasi (R) | 110 |
| 5.6.4 Koefisien determinasi (R^2) | 111 |
| 5.6.5 Pengujian Hipotesis | 112 |
| 5.6.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji f) | 112 |
| 5.6.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t) | 113 |
| 5.7 Pembahasan hasil penelitian | 116 |

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan 120
6.2 Saran 121



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

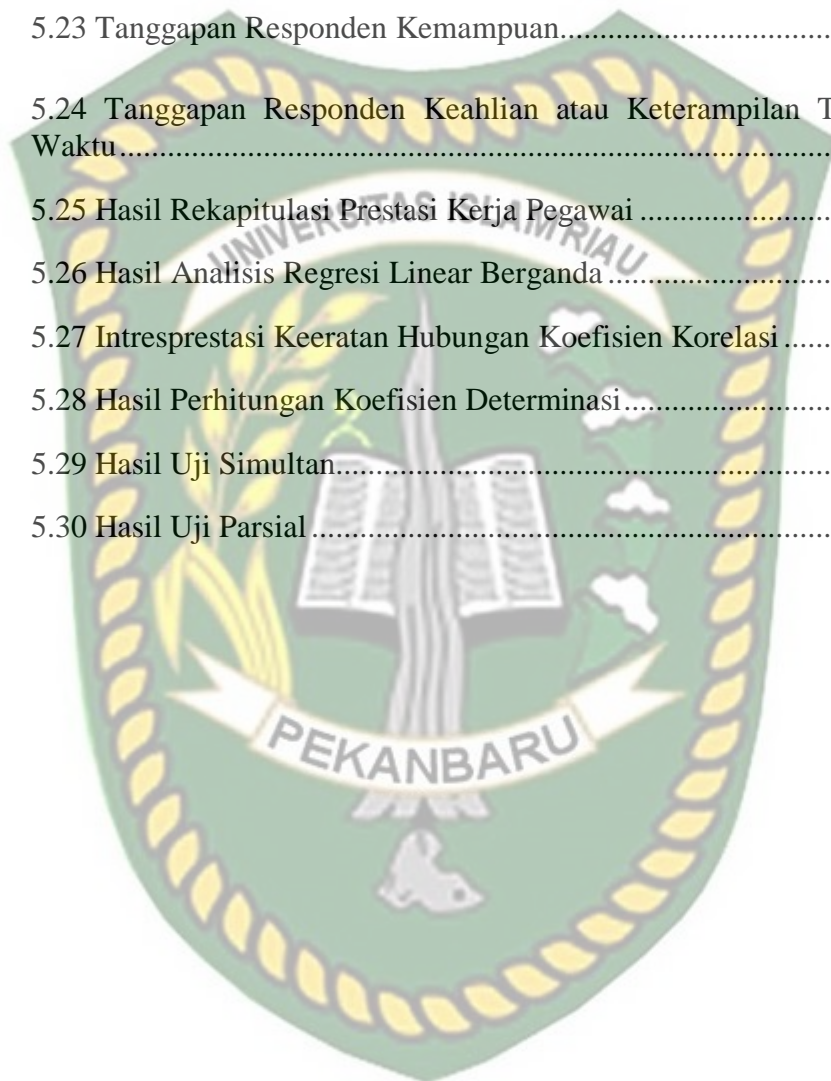
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel

| | |
|--|----|
| 1.1 Bagian atau Nama Jabatan Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau | 6 |
| 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Golongan, Gaji dan Masa Kerja | 7 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 3.1 Operasional Variabel | 35 |
| 3.2 Jumlah Pegawai Bidang Sekretariat | 37 |
| 3.3 Rentang Keeratan Hubungan Nilai r | 41 |
| 5.1 Responden Berdasarkan Umur/Usia | 58 |
| 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 61 |
| 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 62 |
| 5.5 Uji Validitas | 64 |
| 5.6 Uji Reliabilitas | 65 |
| 5.7 Tanggapan Responden Prestasi | 67 |
| 5.8 Tanggapan Responden Tanggung Jawab yang diberikan | 69 |
| 5.9 Tanggapan Responden Pengembangan Pegawai/ Potensi Individu | 71 |
| 5.10 Tanggapan Responden Pekerjaan Itu Sendiri | 73 |
| 5.11 Tanggapan Responden Pengakuan atau Penghargaan | 75 |
| 5.12 Hasil Rekapitulasi Motivasi Internal | 77 |
| 5.13 Tanggapan Responden Gaji/Upah | 80 |
| 5.14 Tanggapan Responden Hubungan antara Atasan dan Bawahan | 83 |
| 5.15 Tanggapan Responden Hubungan Sesama Rekan Kerja | 85 |
| 5.16 Tanggapan Responden Peraturan atau Kebijakan Instansi | 87 |
| 5.17 Tanggapan Responden Kondisi Kerja | 89 |
| 5.18 Hasil Rekapitulasi Motivasi Eksternal | 91 |
| 5.19 Tanggapan Responden Sikap | 94 |

| | | |
|------|---|-----|
| 5.20 | Tanggapan Responden Kebutuhan | 96 |
| 5.21 | Tanggapan Responden Persepsi Belajar atau Pengalaman | 98 |
| 5.22 | Tanggapan Responden Pemecahan Persoalan | 100 |
| 5.23 | Tanggapan Responden Kemampuan..... | 101 |
| 5.24 | Tanggapan Responden Keahlian atau Keterampilan Tenaga dan Waktu | 103 |
| 5.25 | Hasil Rekapitulasi Prestasi Kerja Pegawai | 105 |
| 5.26 | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 108 |
| 5.27 | Intresprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi | 111 |
| 5.28 | Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi | 112 |
| 5.29 | Hasil Uji Simultan..... | 113 |
| 5.30 | Hasil Uji Parsial..... | 114 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian | 32 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau..... | 56 |



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU

Oleh

PRATIWI
155210940

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Alat analisis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif maupun kuantitatif dan menggunakan SPSS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Wawancara dengan pegawai. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari analisis data yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori baik. Semakin baik motivasi internal dan motivasi eksternal pegawai maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka manajemen perlu memperhatikan motivasi internal dan motivasi eksternal pegawai agar untuk prestasi kerja meningkat.

Kata Kunci : *motivasi internal, motivasi eksternal, prestasi kerja pegawai*

ABSTRACT

INFLUENCE OF INTERNAL MOTIVATION AND EXTERNAL MOTIVATION TOWARDS WORK ACHIEVEMENT OF SOCIAL SERVICE EMPLOYEES IN THE PROVINCE OF RIAU

By

PRATIWI
155210940

The purpose of this research is to know the influence of internal motivation and external motivation towards work achievement of Social Service employees in Riau Province. Analysis tool research is qualitative as well as quantitative and descriptive use of SPSS. The sample used in this study was 60 samples by using the technique of taking a census. Data collection techniques using Questionnaires and interviews with employees. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. From the data analysis done can be obtained the conclusion that is based on the recapitulation of the responses of respondents regarding the variable Internal Motivation and External Motivation in the field of Social Service of the Secretariat of the province of Riau in the category either. The better internal motivation and external motivation employees it will increase employee work achievement. Internal and external motivation motivational effect may work achievement against the employee, either partially or simultaneous. Thus to increase employee work achievement, then management needs to pay attention to internal and external motivation the motivation of employees in order for accomplishment of work increases.

Keywords: internal motivation, external motivation, employee work achievement

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul di akibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yakni faktor intrinsik dan faktor di luar diri yang disebut ekstrinsik, tetapi kedua faktor tersebut timbul karena adanya rangsangan. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai dan sebaliknya dapat pula berpengaruh negatif.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat tergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan bagi organisasi itu diperlukan sebuah prestasi kerja yang tinggi yang diciptakan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Maka diperlukan suatu kemampuan untuk pegawai yang berprestasi dan hasil kerja yang baik. Hal ini nantinya akan dapat meningkatkan suatu semangat dan gairah kerja yang baik dimasa yang akan datang.

Agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja sebaik mungkin, mereka harus mempunyai kesempatan yang tepat, bantuan dan motivasi yang cukup untuk mengembangkan potensi secara maksimal. Motivasi pegawai dapat terlihat dari meningkatnya semangat dan gairah untuk bekerja keras, bekerja sama, disiplin dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, menumbuhkan loyalitas (rasa memiliki)

terhadap organisasi, meningkatnya partisipasi dan kreativitas pegawai, terwujudnya iklim kerja yang menyenangkan, peningkatan moral dan kepuasan pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan suatu kinerja yang baik bagi instansi, maka diperlukan adanya prestasi kerja sebagai faktor utama. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja haruslah efektif dan efisien. Hal ini nantinya akan diketahui melalui motivasi internal dan motivasi eksternal yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Riau. Motivasi internal itu adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi eksternal itu bersumber dari diri orang yang bersangkutan.

Motivasi internal yang sering terjadi di Dinas Sosial Provinsi Riau yaitu adanya terdapat pegawai yang kurang prestasi, pegawai yang kurang dalam kemajuan dan pengembangan potensi individu, sedangkan motivasi eksternal yaitu adanya peraturan atau kebijakan instansi yang kurang efektif, dilihat dari absensi pegawai masih terdapat pegawai yang absen dalam pekerjaannya. Hal ini akan dapat mempengaruhi kegiatan pelayanan pada masyarakat, dan akan mengakibatkan hasil kerja pegawai yang tidak efektif dan efisien.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai adalah memperkerjakan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan/intansi pemerintah. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja

dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Penelitian ini dilakukan di Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yang bergerak dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang sosial dan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Meskipun Dinas Sosial Provinsi Riau telah banyak melakukan perubahan namun dalam hal motivasi berprestasi pegawai yang ada dalam Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau masih belum optimal.

Bidang Sekretariat yang memiliki tugas pokok yaitu sebagai berikut:

- a. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, urusan rumah tangga, protokol, tatalaksana dan keamanan.
- b. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan.
- c. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas.

- d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana.
- e. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkup Dinas Sosial dan mengkoordinasikanya dengan biro hukum, organisasi dan tatalaksana.

Berdasarkan dari tugas pokok Bidang Sekretariat tersebut, pegawai sangat memerlukan prestasi kerja yang bagus. Karena dilihat dari absensi pegawai di Bidang Sekretariat ini masih terdapat pegawai yang absen dalam melaksanakan tugasnya, ada pula yang pulang tidak tepat waktu. Terlihat pula ada pegawai yang bersantai-santai dikursi mejanya. Perlengkapan kantor yang tidak lengkap, seperti tidak adanya kursi untuk tamu. Terdapat pula ruang kantor yang sempit. Dalam proses pembuatan surat izin tugas diluar kantor atau surat izin penelitian bagi mahasiswa, Bidang Sekretariat ini masih sedikit terlambat dalam pengeluaran surat izin tersebut.

Dalam melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, perlengkapan di Bidang ini masih kurang bagi Dinas Sosial. Penyusunan program dan anggaran di Dinas Sosial juga masih belum efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja pegawai yang baik. Sehingga kendala yang ada dapat teridentifikasi dan dapat berguna untuk mencapai tujuan instansi.

Dilihat dari tugas pokok dari Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, pegawai sangat memerlukan sebuah motivasi baik itu bersifat internal maupun yang eksternal. Oleh sebab itu, perlu lagi

diperhatikan pengembangan sumber daya pegawai harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan suatu kinerja yang efektif dan efisien. Pemimpin dalam hal ini memiliki peran yang sangat penting karena harus lebih memperhatikan bagaimana kinerja yang diberikan oleh pegawai pada instansi.

Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan mengetahui prestasi kerja pegawai, diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi prestasi kerja pegawai sehingga Dinas Sosial Provinsi Riau dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawainya, yang pada akhirnya dapat membantu Dinas Sosial Provinsi Riau untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah ditargetkan.

Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan kegiatan dalam bersosialisasi dengan masyarakat setempat dalam melakukan kegiatan berdasarkan kebutuhan yang dialami masyarakat yang membutuhkan. Di dalam kegiatan yang ada di Dinas Sosial Provinsi Riau, terdapat beberapa bidang yaitu: Bidang Sekretariat, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Bidang Rehabilitas Sosial, Bidang Pemberdayaan Sosial, dan Bidang Penanganan Fakir Miskin. Karena terdapat berbagai bidang dalam Dinas Sosial Provinsi Riau, maka dalam penulisan ini diambil pada bagian Bidang Sekretariat yang ada di dalam Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau yang beralamatkan di Jl. Jendral

Sudirman No. 239, Simpang Empat, Pekanbaru Kota, Riau. Untuk mengetahui lebih jelas jumlah pegawai berdasarkan bagian atau nama jabatan yang ada di Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau mulai dari tahun 2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Bagian atau Nama Jabatan di Bidang Sekretariat
Dinas Sosial Provinsi Riau
Tahun 2018

| No. | Bagian atau Nama Jabatan | Jumlah |
|-----|---|-----------|
| 1. | Kepala Bidang Sekretariat | 1 |
| 1. | Kepala Sub Bagian Kepegawaian Umum | 1 |
| 2. | Kepala Sub Bagian Kepegawaian Perencanaan dan Program | 1 |
| 3. | Kepala Sub Bagian Kepegawaian Keuangan dan Perlengkapan | 1 |
| 4. | Staf Sub Bagian Umum | 26 |
| 5. | Staf Sub Bagian Perencanaan dan Program | 16 |
| 6. | Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan | 14 |
| | Total | 60 |

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Riau 2018

Berdasarkan data bagian atau nama jabatan pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2018 adalah sebagai berikut: Kepala Bidang Sekretariat terdiri dari 1 orang, Kepala Sub Bagian Umum terdiri dari 1 orang, Kepala Sub Bagian Perencanaan Program terdiri dari 1 orang, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan terdiri dari 1 orang, Staf Sub Bagian Umum terdiri dari 26 orang, Staf Sub Bagian Perencanaan dan Program terdiri dari 16 orang, dan Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan terdiri dari 14 orang.

Setelah diketahui data Bagian atau Nama Jabatan Bidang Sekretariat di Dinas Sosial Provinsi Riau, selanjutnya memaparkan tabel 2

berdasarkan golongan, gaji, dan masa kerja yang ada di Dinas Sosial Provinsi Riau pada tahun 2018 pada tabel 3 sebagai berikut:

Berdasarkan data dari jumlah pegawai berdasarkan jumlah pegawai pada Bagian Sekretariat yang ada di Dinas Sosial Provinsi Riau, maka selanjutnya dapat dilihat data pegawai berdasarkan golongan, gaji dan masa kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data pegawai berdasarkan golongan, gaji dan masa kerja
Dinas Sosial Provinsi Riau
Tahun 2018

| No. | Golongan | Gaji | Masa Kerja |
|-----|----------|--------|------------|
| 1 | I | 2,1 Jt | ≤ 10 tahun |
| 2 | II | 2,7 Jt | ≥ 10 tahun |
| 3 | III | 3,1 Jt | ≤ 15 tahun |
| 4 | IV | 4 Jt | ≥ 15 tahun |

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Riau 2018

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa Dinas Sosial Provinsi Riau bagian Rehabilitas Sosial jika dilihat dari golongan, gaji dan masa kerja pada tahun 2018 adalah sebagai berikut: golongan I dengan gaji 2,1 juta dengan masa kerja kurang dari 10 tahun, golongan II dengan gaji 2,7 juta dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, golongan III dengan gaji 3,1 juta dengan masa kerja kurang dari 15 tahun dan golongan IV dengan gaji 4 juta dengan masa kerja lebih dari 15 tahun.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi internal dan motivasi eksternal merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan, karena dapat meningkatkan prestasi

kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan visi dan misi dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut: **“Apakah Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Riau.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah di dapat bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Prestasi Kerja serta khususnya bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

2. Bagi Dinas Sosial

Memberikan masukan kepada Dinas Sosial terkait dengan permasalahan pada Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Prestasi Kerja sebagai permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengandung topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU

Dalam bab ini akan dikemukakan sejarah singkat Dinas Sosial Provinsi Riau, struktur organisasi dan aktifitas.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di bahas tentang bebagai hasil penelitian dan variabel-variabel penelitian yang ada dan pengajuan hipotesis yang akan dikemukakan dalam suatu pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut pendapat Malayu (2017:87), mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Menurut Andrew F. Sikula (2017:87), penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Sedangkan menurut Dale Yoder (2017:88), penilaian prestasi merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Menurut pendapat Justine T. Sirait (2006:128), penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi atau untuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi yang kita kehendaki.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli tentang definisi prestasi kerja antara lain :

- ✓ Menurut Mangkunegara (2005 : 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- ✓ Menurut Sutrisno (2009 : 165) yaitu prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.
- ✓ Menurut Hasibuan (2010 : 94) adalah bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup:

1. Menetapkan standar kerja

2. Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

2.2 Unsur-Unsur Prestasi Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja karyawan dapat dikemukakan beberapa unsur prestasi kerja yang dinilai menurut Hasibuan (2010 : 95-96) antara lain :

1. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

2. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

3. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah.

4. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

5. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

2.3 Teori – Teori Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974) disebut juga dengan teori prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan :

a. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. *Need for affiliation*

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

mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila karyawan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib para setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Karyawan ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang karyawan lainnya seperti menganggap temannya adalah saingannya.
2. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, jika karyawan sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, maka karyawan tersebut tentunya ingin mendapatkan *feedback*

atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.

3. Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Karyawan ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

2.4 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Malayu (2017:89), Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Stress dalam buku Edy Sutrisno, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja.

Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.

- c. Tingkat motivasi kerja.

Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan.

Byer dan Rue dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor *individu* dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
2. Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
3. Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.
5. Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
6. Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

7. Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
8. Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
9. Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula.

Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu atau perkelompok. Mc Cor-mick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabelvariabel yang berhubungan dengannya.

Namun yang menjadi penelitian ini adalah perilaku itu sendiri atau perilaku berkelompok, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau berkelompok sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standart kerja yang telah ditetapkan.

2.6 Pengukuran Prestasi Kerja

Sutrisno (2010:152), Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja, adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi, adalah tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

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

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

2.7 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:199) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk memungkinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

2.8 Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:200) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

1. *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
2. Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.

3. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
4. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
5. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

2.9 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain:

1. *Rating Scale*

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dan macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

2. *Checklist*

Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.

3. *Field review method*

Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.

4. Tes dan observasi prestasi kerja

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5. Metode evaluasi kelompok

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

2.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Eksternal
 - Lingkungan kerja
 - Pemimpinan dan kepemimpinannya
 - Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Internal
 - Pembawaan individu
 - Tingkat pendidikan
 - Pengalaman masa lampau
 - Keinginan atau harapan masa depan

Danim (2004) menyatakan bahwa, “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerjaan menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi.

Parrek (2005) mengemukakan 6 (enam) indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun.
2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dan kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya.
4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan.

5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan.
6. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

Porter dan Miles dalam Danim (2004) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual. Ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu.
2. Sifat-sifat pekerja. Ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian.
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan. Seorang individu betah pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi baik sesama rekan sekerja maupun atasan.

2.10.1 Motivasi Internal

Dalam Sondang P. Siagian (2000:139), terlihat pula bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik.

Dalam Sri Indrastuti (2017:100), Faktor Motivasi (Faktor Internal) terdiri dari: prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Menurut Hasibuan (2001), Faktor Motivator (Motivation Factor) atau faktor internal. Faktor ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik dan kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, serta akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu. Faktor motivator dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan dan implementasi faktor tersebut dapat berupa pemerikayaan pekerjaan atau *job enrichment*.

Dalam Faustino C. Gomes (2002:181), faktor yang sifatnya individual (internal) adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Teori kebutuhan menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan-kebutuhan) tertentu.

2.10.2 Motivasi Eksternal

Dalam Sondang P. Siagian (2000:139), bersumber dari diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik.

Dalam Sri Indrastuti (2017,100), faktor Higienis (Faktor Eksternal) bersifat pencegahan dan berhubungan dengan lingkungan alamiah. Faktor Higienis terdiri dari: kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan dan teknis, gaji, hubungan antar pribadi (penyelia), dan kondisi kerja.

Herzberg mengemukakan Teori Dua Faktor atau sering juga disebut sebagai *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory*. Menurut Hasibuan (2001) setiap orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu : Faktor Higienis (Hygiene Factor) atau faktor eksternal Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang akan berlangsung terusmenerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor higienis ini meliputi peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji atau upah, hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, status dan keamanan.

Dalam Faustino C Gomes (2002:181), faktor yang berasal dari organisasi (eksternal) meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Berdasarkan faktor individual dan faktor organisasi tersebut, faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yakni

(1) *Content* dan (2) *Process*. Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab internal dan eksternal perilaku (*needs and incentives*). Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu:

1. *Employee Needs*. Seorang pekerja mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi, yang berkisar pada : (a) *eksistence (biological and safety)*, (b) *relatedness (affection, companionship, and influence)*, dan (c) *growth (achievement and self-actualization)*. Ini semua merupakan stimuli internal yang menyebabkan perilaku;
2. *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah rewards untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Rewards ini mencakup: (a) *substantive rewards (pay, job security, and physical working conditions)*, (b) *interactive rewards (co-workers, supervision, praises, and recognition)*, dan (c) *intrinsic rewards (accomplishment, challenge, and responsibility)*. Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerja;
3. *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai : (a) nilai dari reward organisasi, (b) hubungan antara performansi dengan rewards, dan (c) kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam performansi kerjanya.

Faktor-faktor motivasi itu, baik yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, dapat positif, akan tetapi dapat pula negatif.

2.11 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

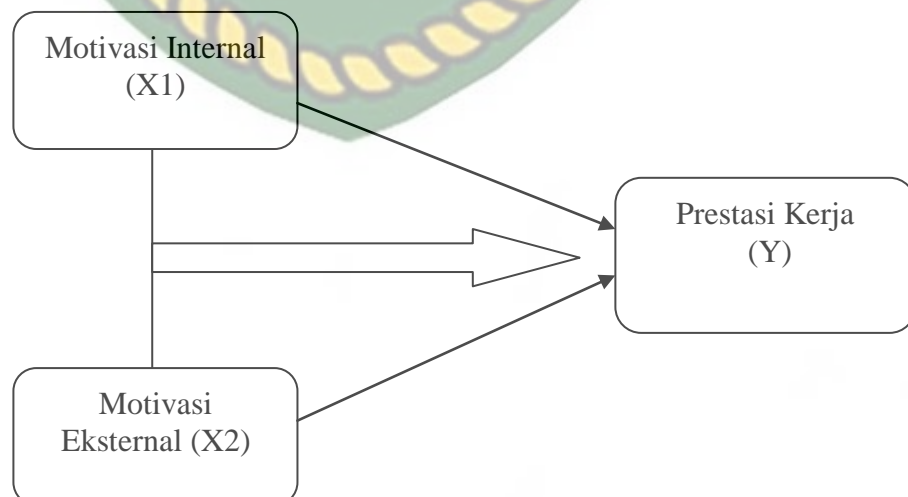
| Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----------------------------|---|-------------------------|--|
| Hendra (2013) | Faktor Eksternal dan Faktor Internal yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Rokan Hulu. | Regresi Linear Berganda | Dilihat dari penelitian ini, tingkat motivasi berprestasi pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Rokan Hulu telah termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja. |
| Astrid Wiangga Dewi (2007) | Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Pertambangan Pemda Kabupaten Bogor. | Regresi Linear Berganda | Dilihat dari penelitian ini, secara umum tingkat motivasi berprestasi pegawai Dinas Pertambangan Pemkab Bogor sudah baik, dimana skor rata-rata sebesar 3,66 yang berada pada posisi keputusan setuju. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Pertambangan Pemkab Bogor |

| | | | |
|----------------------|--|---|---|
| | | | telah termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja |
| Riza Ramadhan (2012) | Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Fungsional pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah X Jayapura Kementerian Kehutanan Republik Indonesia. | Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS). | Dilihat dari penelitian ini, Secara umum dapat diketahui bahwa faktor motivasi kerja eksternal dan internal mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai fungsional Pengendali Ekosistem Hutan di BPKH Wilayah X Jayapura. |

Sumber : Jurnal dan Skripsi penelitian

2.12 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Sumber : Teori Dua-Faktor Herzberg dan Teori Mc Clelland

2.13 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga ada pengaruh positif yang signifikan motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Riau yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 239, Simpang Empat, Pekanbaru Kota, Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan terhadap tiga variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas yaitu antara lain:

a. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y).

b. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif dan negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Internal (X1) dan Motivasi Eksternal (X2).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Indikator | Skala |
|--|---|---------|
| Motivasi Internal adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi intrinsik. Sondang P. Siagian (2000:139) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prestasi ➤ Tanggung jawab yang diberikan ➤ Pengembangan pegawai/potensi individu ➤ Pekerjaan itu sendiri ➤ Pengakuan atau penghargaan | Ordinal |
| Motivasi Eksternal adalah motivasi yang bersumber dari diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi ekstrinsik. Sondang P. Siagian (2000:139) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gaji ➤ Hubungan antara atasan dan bawahan ➤ Hubungan sesama rekan kerja ➤ Peraturan atau kebijakan instansi ➤ Kondisi kerja | Ordinal |
| Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005:67) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sikap ➤ Kebutuhan ➤ Persepsi belajar atau pengalaman ➤ Pemecahan persoalan ➤ Kemampuan ➤ Keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu | Ordinal |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2003 dalam Widodo, 2017:69). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau di Bidang Sekretariat tahun 2017 yang berjumlah 60 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003 dalam Widodo, 2017:69). Sampel merupakan himpunan bagian dari unit populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel keseluruhan pegawai di Bidang Sekretariat sejumlah 60 pegawai.

Berdasarkan dari populasi dan pengambilan sampel yang dilakukan, maka dapat dipaparkan tabel dari jumlah pegawai Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2014-2018 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah pegawai Bidang Sekretariat
Di Dinas Sosial Provinsi Riau
Tahun 2014-2018

| Tahun | Pegawai Laki-laki | Pegawai Perempuan | Jumlah Pegawai |
|--------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 2014 | 31 | 11 | 42 |
| 2015 | 37 | 22 | 59 |
| 2016 | 37 | 21 | 58 |
| 2017 | 39 | 21 | 60 |
| 2018 | 37 | 23 | 60 |

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Riau 2018

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

3.4.1.1 Data Primer

Yaitu data yang belum diolah, diperoleh langsung dari penelitian dari data yang didapat dari hasil wawancara penulis bersama pihak instansi/perusahaan.

3.4.1.2 Data Sekunder

Yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari instansi/perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Sumber Data Primer

Data primer dapat diperoleh data dengan pengamatan dan penelitian secara langsung dilapangan. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja di Dinas Sosial Provinsi Riau.

3.4.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari sumber kedua bukan, dari pengamatan langsung, misalkan dari dokumen-dokumen perusahaan/instansi yang berkenaan dengan masalah yang dibahas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden (dalam Widodo, 2017:72). Daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau berisikan identitas responden dan tanggapan pegawai.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data (dalam Widodo, 2017:74).

3.6 Analisis Data

Metode analisis data adalah cara-cara yang digunakan untuk menganalisis data penelitian (Widodo, 2017:75).

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif, baik kualitatif maupun kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan kondisi aktual yang telah diketahui melalui pengumpulan data dan selanjutnya menganalisis masalah yang ada sesuai dengan gambaran kondisi aktual yang telah dilakukan. Dengan metode ini, dapat dicari kuat lemahnya hubungan antara faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 11,5 for Windows*.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Rank Spearman*. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total*

Statistics. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kekonsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Rank Spearman*.

▪ Uji Korelasi Spearman

Analisa korelasi ini mengukur ada tidaknya dan kuat tidaknya hubungan antara peubah X dan peubah Y. Peubah X adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang terdiri dari hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan instansi, kondisi kerja, gaji, tanggung jawab yang diberikan, pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri. Peubah Y adalah motivasi berprestasi pegawai.

Rumus koefisien korelasi *Rank Spearman* :

$$rs = 1 - \frac{6\sum d^2i}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana: r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

d_i^2 = selisih antara rank bagi X dan Y

n = banyaknya pasangan data

Besarnya nilai r terletak antara $-1 < r < 1$, artinya:

$r = +1$ Hubungan X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$ Hubungan X dan Y sempurna negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$ Hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Jika r antara 0 sampai 1, maka kedua variabel berkorelasi dengan keeratan relatif. Semakin mendekati 1, maka keeratan hubungan semakin tinggi.

Berdasarkan Umar (2003), ketentuan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rentang Keeratan Hubungan nilai r

| Interval Koefisien | Keeratan Hubungan |
|--------------------|-------------------|
| $0,00 < r < 0,20$ | Sangat Rendah |
| $0,20 < r < 0,40$ | Rendah |
| $0,40 < r < 0,60$ | Sedang |
| $0,60 < r < 0,80$ | Kuat |
| $0,80 < r < 1,00$ | Sangat Kuat |

Perumusan Hipotesis:

H0 : tidak ada hubungan antara faktor-faktor internal dan eksternal dengan motivasi berprestasi pegawai.

H1 : ada hubungan positif antara faktor-faktor internal dan eksternal dengan motivasi berprestasi pegawai.

Dimana : H0 = Hipotesis observatif

H1 = Hipotesis alternatif

▪ **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan model analisis yang bertujuan mencari besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel respon atau berkenaan dengan studi ketergantungan satu variabel (variabel respon) pada satu atau beberapa variabel lain (variabel bebas). Dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi berganda, karena variabel bebas lebih dari satu.

Rumus yang digunakan dalam analisis regresi ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Motivasi berprestasi pegawai

X1 = Faktor internal

X2 = Faktor eksternal

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

ϵ = error/kesalahan

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi berganda ini diperoleh dari hasil konsioner tentang masing-masing variabel tersebut. Untuk merubah data kualitatif, hasil konsioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut, maka gunakan data ordinal dari likert dilihat dari variabel motivasi dapat diukur :

- Sangat setuju : bobot/nilai = 5
- Setuju : bobot/nilai = 4
- Kurang setuju : bobot/nilai = 3
- Tidak setuju : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak setuju : bobot/nilai = 1

Pengujian hipotesis

1. Uji f

Uji f dapat digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X1 dan X2) secara simultan dengan dependen (Y) yakni: faktor internal (X1) dan faktor eksternal (X2) terhadap motivasi berprestasi pegawai (Y) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2_{1K}}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi berganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

2. Uji t

Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan, langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

H_0 $b=0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_1 $b < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_1 $b > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

b. Menentukan tingkat signifikan dengan tabel.

c. Mencari t menghitung dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{s_b}$$

Keputusan

H_0 = diterima bila t dihitung $<$ t tabel, H_1 ditolak

H_1 = diterima bila t dihitung $>$ t tabel, H_0 ditolak



BAB IV

SEJARAH DAN STRUKTUR ORGANISASI

4.1 Sejarah Dinas Sosial Provinsi Riau

Setelah Indonesia merdeka pada tanggal 17 Agustus 1945, bukan berarti Indonesia telah merdeka seutuhnya dan merasa aman dari penjajah. Belanda ternyata tidak ingin melepas begitu saja jajahannya meski Indonesia telah memproklamkan kemerdekaan. Dengan maksud ingin menjajah kembali Indonesia maka Belanda dengan kekuatan penuh pasukan tempurnya kembali ingin menguasai Indonesia. Pejuang Indonesia sedikitpun tak bergeming dengan gertakan Belanda, malah kembali menggertak Belanda dengan semboyan merdeka atau mati.

Ketika terjadi pertempuran yang sangat sengit antara dua bangsa yang berbeda tujuan dan keinginan telah terjadi peristiwa yang sangat heroik, dimana pejuang Indonesia rela mati demi mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia yang telah diproklamirkanya, sementara penjajah Belanda yang selama ini telah mendapat keuntungan dan kekayaan yang melimpah dari bumi Indonesia tidak rela melepas begitu saja, maka terjadilah pertempuran yang luar biasa dahsyat, peristiwa itu terjadi antara tahun 1947-1950. Didalam pertempuran besar ini banyak terjadi kekacauan, sehingga banyak rakyat yang mengungsi.

Selain itu untuk menyokong gerakan pejuang yang berada digaris depan diperlukan bantuan yang kontinyu untuk mensuplai logistic pertempuran, dilain sisi dipersiapkan pula pemakaman bagi pejuang yang gugur. Yang juga menjadi perhatian yang sangat penting yaitu rakyat yang ikut mengungsi dan berada diposisi garis belakang para pejuang sangat perlu perhatian dan pengawalan dari para pejuang. Mereka semua memerlukan bantuan dan pertolongan, maka diperlukan tenda-tenda, obat-obatan dan makanan untuk menampung pengungsi, pejuang yang terluka dan penampungan bahan bantuan yang datang entah dari mana saja.

Pekerjaan besar ini jika tidak diatur sedemikian rupa maka akan menimbulkan kebingungan dan saling tumpang tindih pekerjaan. Oleh pejuang yang berada digaris belakang maka dikoordinirlah para relawan yang membantu para pejuang dan pengungsi ini. Tugas para relawan adalah membuat dapur umum, mensupali logistic dan pekerjaan lainnya yang dibutuhkan pada saat itu.

Dampak peristiwa ini menumbuhkan perasaan hubungan yang emosional dan persaudaraan yang kental antara pejuang, pengungsi, relawan dan orang-orang yang terlibat dalam peristiwa pertempuran tersebut. Peristiwa ini kemudian disebut sebagai hari Kesetiakawanan Sosial yang jatuh pada tanggal 22 Desember 1947 yang cikal bakal lahirnya Departemen Sosial. Hingga kini pemerintah Negara Republik Indonesia setiap tanggal 22 desember diperingati sebagai

Hari Kesetiakawanan Sosial Nasional (HKSAN) atau hari jadi Departemen Sosial RI.

Pada tahun 1948 Pemerintah Negara Republik Indonesia yang baru berdiri dan sedang dilanda perang merasakan perlunya suatu instansi yang sah yang dikelola oleh pemerintah dalam rangka membantu peperangan, maka pada tahun itu dibentuklah yang namanya Inspeksi Sosial mulai dari pusat sampai ke daerah-daerah yang tugas pokoknya adalah membantu tentara Republik Indonesia dalam peperangan.

Kemudian pada tahun 1950 Inspeksi Sosial ditukar menjadi Jawatan Sosial yang tugas pokoknya adalah membantu korban perang dan para veteran pejuang. Kemudian pada tahun 1965 Jawatan Sosial yang tugas utamanya adalah membantu para korban perang dan veteran pejuang ditambah tugas pokoknya dengan membantu para penyandang cacat (paca), Tenaga Kerja Indonesia, dan Organisasi Sosial (orsos).

Pada tahun 1974 Jawatan Sosial diganti nama menjadi Departemen Sosial Republik Indonesia untuk tingkat pusat yang dikepalai oleh seorang Menteri Republik Indonesia, untuk tingkat propinsi disebut Kantor Wilayah (Kanwil) Departemen Sosial Provinsi yang dikepalai oleh seorang Kepala Kantor Wilayah (Kakanwil) Departemen, sementara untuk tingkat kabupaten/kota

disebut kantor departemen sosial kabupaten/kota, untuk tingkat kecamatan disebut Petugas Sosial Kecamatan yang berkantor di kantor camat setempat. Tugas utama dari departemen sosial adalah perintis pejuang kemerdekaan, mengangkat pahlawan nasional, penyandang cacat, karang taruna, panti asuhan, fakir miskin, korban bencana, lembaga sosial, organisasi sosial, korban tindak kekerasan dalam rumah tangga, korban perdagangan anak, gelandangan dan pengemis (gepeng), pekerja sek komersil (psk), korban HIV/AIDS, korban napza, komunitas adat terpencil.

Pada tahun 1998, Departemen Sosial pernah dibubarkan oleh Presiden Republik Indonesia yang pada saat itu dijabat oleh KH. Abdurrahman Wahid atau Gusdur, dengan alasan yang tidak jelas. Dan pada tahun 1999, dihidupkan kembali Departemen Sosial dengan berganti nama Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSNN) untuk tingkat pusat. Kemudian pada tahun 2000 diganti kembali dengan nama Departemen Sosial dan Kesehatan Republik Indonesia.

Selanjutnya pada tahun 2001 Departemen Sosial Republik Indonesia dihidupkan kembali oleh Presiden yang pada waktu itu dijabat oleh Megawati Soekarno Putri. Pada tahun itu juga untuk Provinsi Riau sesuai dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas, maka terbentuklah Badan Kesejahteraan Sosial Provinsi Riau.

Pada tahun 2008 Pemerintah Provinsi Riau mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang baru untuk Dinas Sosial Provinsi Riau. Dan Peraturan Gubernur Nomor 32 tahun 2009 tentang Uraian Tugas Dinas Sosial Provinsi Riau.

Dinas Sosial Provinsi Riau adalah unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang Kesejahteraan Sosial saat ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang terdiri dari 1 (satu) orang sekretaris dan 4 (empat) Kepala Bidang (kabid), 5 (lima) Kepala UPT, 30 Kepala Seksi/Kasubag dan tenaga jabatan fungsional dengan jumlah personil 185 orang pegawai yang dilatar belakangi dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda, dalam pelaksanaan sehari-hari berada dibawah tanggung jawab Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah provinsi Pekanbaru.

Kedudukan Dinas Sosial Provinsi Riau sesuai dengan tuntutan Undang-Undang Otonomi Daerah nomor 32 tahun 2004 dan undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dimana provinsi, kabupaten/kota diberikan wewenang yang luas baik dalam urusan pemerintahan maupun dalam pengelolaan pembangunan.

Kewenangan yang luas ini disatu sisi dapat dipandang sebagai kesempatan bagi daerah untuk berkembang dan berbuat sendiri demi

kemajuan suatu daerah tersebut, dan disisi lain merupakan tantangan baru yang cukup berat dan menantang.

4.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Riau

1. Visi

Terwujudnya kesejahteraan sosial masyarakat, melembaganya semangat kepahlawanan dan ketidaksetiakawanan sosial, serta pemantapan aparatur.

2. Misi

- a. Meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas hidup penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).
- b. Meningkatkan pelayanan dan rehabilitas sosial bagi PMKS.
- c. Meningkatkan kesadaran hidup berkeluarga dan bermasyarakat yang harmonis melalui nilai kelembagaan dan penyuluhan sosial.
- d. Mengembangkan perlindungan dan jaminan sosial bagi PMKS.
- e. Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, dan ketidaksetiakawanan sosial untuk menjamin berkelanjutan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- f. Meningkatkan mutu pelayanan sosial melalui panti.

- g. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi sumber daya manusia, perencanaan serta kerjasama program bidang sosial.

4.3 Struktur Organisasi Bidang Sekretariat

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan untuk melayani masyarakat, dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang berkerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Penyusunan organisasi berdasarkan tugas pokok yang diberikan oleh Instansi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yang memiliki tugas pokok yaitu sebagai berikut:

- a. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, urusan rumah tangga, protokol, tatalaksana dan keamanan.
- b. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan.

- c. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas.
- d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana.
- e. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkup Dinas Sosial dan mengkoordinasikannya dengan biro hukum, organisasi dan tatalaksana.

Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yang terdiri dari:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan Dinas.
- b. Menyelenggarakan urusan rumah tangga dan keprotokolanan.
- c. Melaksanakan tugas dibidang hubungan masyarakat.
- d. Mempersiapkan rencana seluruh kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, DP-3, DUK, Sumpah/janji pegawai, gaji berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai.

- e. Menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis, tenaga fungsional, analisis jabatan, analisis beban kerja, budaya kerja, hukum, organisasi, tatalaksana, keamanan dan tugas umum dan tata usaha kepegawaian lainnya.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan sekretaris.

2. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

Mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai.
- b. Menyusun rencana pendapatan dan belanja dinas.
- c. Melaksanakan tata usaha keuangan dan menyusun laporan akuntansi
- d. Mengkoordinasikan pembayaran dan pencairan uang perjalanan dinas.
- e. Menyusun, mengolah surat pertanggung jawaban (SPJ) kegiatan.
- f. Mengkoordinir, memberikan petunjuk pelaksanaan keuangan bendahara.
- g. Mengurus segala keperluan /perlengkapan
- h. Melaksanakan identifikasi dan seleksi barang kendaraan dinas
- i. Melaksanakan penghapusan, pengadaan barang dan kendaraan dinas
- j. Melaksanakan pengadaan alat tulis kantor dinas
- k. Melaksanakan pemeliharaan, serta rencana kebutuhan sarana dan prasarana dinas.

3. Sub Bagian Bina Program

Mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan identifikasi dan seleksi data
- b. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data
- c. Menyusun rekapitulasi hasil-hasil kegiatan dinas
- d. Memberikan informasi data penyanggah masalah kesejahteraan sosial
- e. Mengkoordinasikan, melaksanakan system informasi kesejahteraan sosial
- f. Menyusun criteria PMKS dan PSKS
- g. Melakukan penjagaan, penelitian program/kegiatan dibidang sosial
- h. Mempersiapkan, melakukan seleksi dan verifikasi, merumuskan.
- i. Mengkoordinasikan dalam penyusunan Rencana Operasional Kegiatan
- j. Menyusun profil dinas
- k. Melaksanakan kerja sama bidang sosial
- l. Menyusun presentasi dinas
- m. Monitoring program/kegiatan bidang sosial
- n. Mempersiapkan intrumen dan petugas monev
- o. Melaksanakan evaluasi
- p. Melaksanakan dokumentasi dan arsip perencanaan
- q. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan
- r. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau



Sumber: Dinas Sosial Provinsi Riau 2018

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas bagaimana tanggapan tentang pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau, berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja pegawai.

5.1.1 Tingkat Umur/Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan. dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif dan tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat umur/usia responden pada Dinas Sosial Provinsi Riau, dalam penelitian ini dapat diterapkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia pada Bidang
Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Umur/Usia | Responden | Persentase |
|---------------|-----------|-----------|-------------|
| 1. | 20-29 th | 7 | 11,7% |
| 2. | 30-39 th | 21 | 35% |
| 3. | 40-49 th | 18 | 30% |
| 4. | ≥50 th | 14 | 23,3% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Bersadarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan pegawai yang bekerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, yaitu sebanyak 7 orang atau 11,7 % merupakan pegawai yang berumur 20-29 tahun, 21 orang atau 35% merupakan pegawai yang berumur 30-39 tahun, 18 orang atau 30% merupakan pegawai yang berumur 40-49 tahun, dan 14 orang atau 23,3% merupakan pegawai yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah pegawai yang berumur 30-39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas adalah usia antara 30-49 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 35%. Hal ini terjadi karena instansi lebih berminat merekrut pegawai yang sudah berpengalaman jika dibandingkan dengan pegawai yang belum berpengalaman. Namun pegawai yang bekerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau adalah pegawai-pegawai yang berada pada usia produktif.

Dari uraian tentang responden diatas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga pegawai Bidang Sekretariat Dinas Sosial

Provinsi Riau berada pada usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia pegawai yang begitu menunjang hendaknya dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada instansi demi menunjang eksistensi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah pegawai yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin pegawai yang bekerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1. | Laki-laki | 37 | 61,7% |
| 2. | Perempuan | 23 | 38,3% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui jenis kelamin responden yang merupakan pegawai yang bekerja di Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, yaitu sebanyak 37 orang atau

61,7% merupakan pegawai laki-laki, sedangkan 23 orang atau 38,3% merupakan pegawai perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau lebih mendominasi dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak instansi berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh pegawai yang bekerja di Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang pegawai khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk jelasnya tingkat pendidikan responden pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau maka dapat di paparkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada
Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Tingkat Pendidikan | Responden | Persentase |
|---------------|--------------------|-----------|------------|
| 1. | SMA | 24 | 40 |
| 2. | D3 | - | - |
| 3. | S1 | 31 | 51,7 |
| 4. | S2 | 5 | 8,3 |
| Jumlah | | 60 | 100 |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan pegawai yang bekerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yaitu sebanyak 24 orang atau 40% yang berpendidikan SMA, sebanyak 31 orang atau 51,7% yang berpendidikan sarjana (S1), sebanyak 5 orang atau 8,3% yang berpendidikan S2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para pegawai yang bekerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau tersebut berpendidikan sarjana (S1).

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Sedangkan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti dan memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau ini, sebagian besar pegawainya adalah berpendidikan sarjana (S1), dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka instansi berharap pegawai dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seseorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi. Semakin lama masa kerja pegawai, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Bidang
Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Masa Kerja | Responden | Persentase |
|---------------|------------|-----------|-------------|
| 1. | ≤1-5 th | 6 | 10% |
| 2. | 6-10 th | 22 | 36,7% |
| 3. | 11-15 th | 12 | 20% |
| 4. | ≥15 th | 20 | 33,3% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau yaitu sebanyak 6 responden atau 10% yang berada pada masa kerja ≤1-5 tahun, sebanyak 22 responden atau 36,7% berada pada masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 12 responden atau 20% berada pada masa kerja 11-15 tahun, dan

sebanyak 20 responden atau 33,3% berada pada masa kerja lebih dari 15 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai-pegawai tersebut telah berpengalaman dalam bekerja. Namun terdapat pegawai yang masa kerjanya antara $\leq 1-5$ tahun yaitu berjumlah 6 responden, pegawai-pegawai ini dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar kinerja mereka menjadi lebih maksimal. Dengan demikian, kinerja pegawai bila ditinjau dari lama bekerja sangat baik yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 36,7% pegawai yang berada masa kerja 6-10 tahun, tetapi hal ini perlu pembuktian lebih jauh lagi.

5.2 Uji Kualitas Data

Guna mengukur kualitas data dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data dan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel Motivasi Internal, variabel Motivasi Eksternal, dan variabel Prestasi Kerja Pegawai dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan. Jika r hitung lebih $>$ dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N-2)$

= $60 - 2 = 58$ untuk alpha 5% adalah 0,254. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 22,0 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | Nilai Korelasi (R hitung) | Nilai R_{tabel} (N=60) | Signifikansi | Kesimpulan |
|-----------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------------------|--------------|------------|
| Motivasi Internal (X1) | Item 1 | 0,731 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 2 | 0,747 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 3 | 0,801 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 4 | 0,653 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 5 | 0,509 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| Motivasi Eksternal (X2) | Item 1 | 0,321 | 0,254 | 0,027 | Valid |
| | Item 2 | 0,757 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 3 | 0,799 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 4 | 0,823 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 5 | 0,369 | 0,254 | 0,007 | Valid |
| Prestasi Kerja Pegawai (Y) | Item 1 | 0,693 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 2 | 0,740 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 3 | 0,822 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 4 | 0,705 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 5 | 0,718 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| | Item 6 | 0,770 | 0,254 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,254. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data responden dari kuesioner pada variabel Motivasi Internal (X1), Motivasi Eksternal (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak untuk di

analisis. Jadi dapat disimpulkan untuk validitas indikator ini dari ketiga variabel penelitian ini (motivasi internal, motivasi eksternal, dan prestasi kerja pegawai) adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,254 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dilakukan analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka item valid dikatakan reliable. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alpha dari lebih dari 0,6 , dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

| Variabel | Butir Pertanyaan | Cronbach's Alpha | Batas Reliabel | Kesimpulan |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|------------|
| Motivasi Internal (X1) | 5 | 0,731 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Eksternal (X2) | 5 | 0,603 | 0,60 | Reliabel |

| | | | | |
|----------------------------|---|-------|------|----------|
| Prestasi Kerja Pegawai (Y) | 6 | 0,835 | 0,60 | Reliabel |
|----------------------------|---|-------|------|----------|

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel motivasi internal (X1), variabel motivasi eksternal (X2), dan variabel prestasi kerja pegawai lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Analisis Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

Motivasi internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi intrinsik.

Motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene dipenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator (faktor internal) yang terpenuhi,

tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada.

5.3.1 Prestasi

Keberhasilan dari suatu organisasi adalah prestasi kerja. Karena baik dari organisasi maupun pegawai memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap pegawai perlu dinilai. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai prestasi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden mengenai Prestasi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 13 | 21,7% |
| 2. | Setuju | 34 | 56,6% |
| 3. | Cukup Setuju | 13 | 21,7% |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai prestasi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden atau 56,6%

yang menyatakan setuju. Selanjutnya data yang paling sedikit sebanyak 13 responden atau 21,7% menyatakan sangat setuju dan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa prestasi kerja yang pegawai laksanakan dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan prestasi oleh instansi telah mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien. Pegawai yang mampu mencapai prestasi kerja dengan sangat baik dinilai sebagai pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga pegawai tersebut termotivasi dengan dorongan yang diberikan oleh instansi dalam mencapai tujuan instansi dengan baik, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai tersendiri yang dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dengan dorongan faktor internal yang diberikan instansi membantu mewujudkan tujuan instansi kearah yang lebih baik lagi dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

5.3.2 Tanggung Jawab yang diberikan

Bentuk tanggung jawab di instansi bisa dilihat dari beberapa bentuk tanggung jawab seperti halnya instansi berkewajiban untuk memberikan perlindungan kerja setiap pegawai dan memenuhi hak

dan kewajiban pegawainya. Sama halnya dengan pegawai dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan memberikan hasil yang terbaik kepada instansi.

Rangkaian program kerja yang telah ditetapkan dan dilaksanakan pegawai tersebut sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki, selanjutnya harus bisa dipertanggung jawabkan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas karena bagaimanapun peran seorang pegawai turut mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga jika pegawai bekerja tanpa mematuhi program yang ada maka tujuan yang diharapkan tidak tercapai secara optimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden mengenai Tanggung Jawab yang diberikan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 8,3% |
| 2. | Setuju | 24 | 40% |
| 3. | Cukup Setuju | 26 | 43,4% |
| 4. | Tidak Setuju | 5 | 8,3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas dari hasil tanggapan responden tentang mengenai tanggung jawab yang diberikan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi

yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,3% yang menyatakan Cukup Setuju. Selanjutnya sebanyak 24 responden atau sebesar 40% menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden atau 8,3% yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa tugas pekerjaan yang diberikan instansi tidak dapat dipertanggung jawabkan dengan baik oleh pihak pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang diberikan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju. Instansi dinilai sepenuhnya dapat memberikan sejumlah tanggung jawab terhadap pegawainya, yaitu pegawai yang lalai dalam suatu pekerjaan yang diberikan instansi adalah pegawai kurang bertanggung jawab dalam suatu pekerjaannya. Bila terdapat pegawai yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan, maka hal tersebut nantinya akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di instansi tersebut. sehingga menimbulkan hasil kerja yang tidak efektif dan efisien.

Oleh karena itu maka pihak instansi harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan harapan pegawai sehingga pegawai merasa termotivasi dengan kebijakan dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

5.3.3 Pengembangan Pegawai/ Potensi Individu

Kesempatan pengembangan pegawai/ potensi individu merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan. Dengan memotivasi karyawan melalui kesempatan pengembangan / potensi individu menjadi salah satu untuk melihat setiap kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian kerja yang baik maka akan dapat berkemungkinan untuk lebih mengembangkan dirinya untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengembangan pegawai/ potensi individu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden mengenai Pengembangan Pegawai/ Potensi Individu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 11 | 18,3% |
| 2. | Setuju | 19 | 31,7% |
| 3. | Cukup Setuju | 16 | 26,7% |
| 4. | Tidak Setuju | 14 | 23,3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai pengembangan pegawai/ potensi individu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi

yaitu sebanyak 19 responden atau 31,7% yang menyatakan setuju, sebanyak 16 responden atau 26,7% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 14 responden atau 23,3% yang menyatakan tidak setuju, dan yang paling sedikit 11 responden atau 18,3% yang menyatakan sangat setuju. Ini dikarenakan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak memungkinkan pegawai untuk dapat lebih mengembangkan pegawai/ potensi individu untuk meraih prestasi kerja.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan pegawai/ potensi individu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori setuju. Dengan memberikan kesempatan pada setiap pegawai untuk dapat mengembangkan dirinya didalam pekerjaan dapat dinilai baik untuk memotivasi pegawai. Pegawai dipersilahkan untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya dengan sebaik mungkin dan meraih prestasi dalam instansi. Hal ini dinilai mampu untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik serta meningkatkan tingkat motivasi kerja pegawai.

5.3.4 Pekerjaan Itu Sendiri

Tingkat motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari pekerjaan yang diberikan oleh pihak instansi. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut maka pegawai akan selalu

berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya memberikan kontribusi kepada pegawai dan memotivasi pegawai dalam bekerja dan untuk selalu semangat dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden mengenai Pekerjaan Itu Sendiri pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 8 | 13,3% |
| 2. | Setuju | 30 | 50% |
| 3. | Cukup Setuju | 21 | 35% |
| 4. | Tidak Setuju | 1 | 1,7% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai pekerjaan itu sendiri pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 50% yang menyatakan setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 35% yang menyatakan cukup setuju, kemudian sebanyak 8 responden atau 13,3% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 1,7% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa pekerjaan

yang diberikan kepada pegawai tidak dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pihak instansi telah sesuai dengan keinginan pegawai sehingga pegawai tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut maka pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya, memberikan kontribusi kepada pegawai dan memotivasi pegawai dalam bekerja untuk selalu semangat dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan instansi dapat tercapat dengan efektif dan efisien.

Oleh karena itu adanya pekerjaan yang diberikan oleh pihak instansi sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dapat memotivasi pegawai dengan baik.

5.3.5 Pengakuan atau Penghargaan

Keinginan memperoleh pengakuan atau penghargaan dari sesama pegawai yaitu tindakan pegawai didorong untuk mendapat

pengakuan dan penghargaan dari instansi. Pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau seorang pegawai yang menjalankan tugasnya tentu saja ingin mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari instansinya.

Kebutuhan akan pengakuan atau penghargaan dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengakuan atau penghargaan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada tanggapan kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden mengenai Pengakuan atau Penghargaan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 9 | 15% |
| 2. | Setuju | 31 | 51,7% |
| 3. | Cukup Setuju | 18 | 30% |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | 3,3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai pengakuan atau penghargaan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 51,7% yang menyatakan setuju, sebanyak

18 responden atau sebesar 30% yang menyatakan cukup setuju, kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,3% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa pengakuan atau penghargaan yang pegawai raih tidak dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengakuan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori setuju. Sebagian besar karyawan mengatakan bahwa keinginan untuk memperoleh pengakuan atau penghargaan dinilai pegawai dapat memotivasi diri mereka dalam meningkatkan hasil kerja. Keinginan untuk memperoleh pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja dari adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. Oleh karena itu adanya pengakuan atau penghargaan yang diberikan pihak instansi atau pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dapat memotivasi pegawai dengan baik dan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang tinggi terhadap tugas pekerjaan.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan
Variabel Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas
Sosial Provinsi Riau

| Variabel | Indikator | Skor Jawaban | | | | | Total Skor |
|-------------------------------|--|--------------|------------|-----------|-----------|----------|--------------|
| | | SS 5 | S 4 | CS 3 | TS 2 | STS 1 | |
| Motivasi Internal (X1) | 1. Prestasi | 13 | 34 | 13 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 65 | 136 | 39 | - | - | 240 |
| | 2. Tanggung jawab yang diberikan | 5 | 24 | 26 | 5 | - | |
| | Bobot Nilai | 25 | 96 | 78 | 10 | - | 209 |
| | 3. Pengembangan pegawai/potensi individu | 11 | 19 | 16 | 14 | - | |
| | Bobot Nilai | 55 | 76 | 48 | 28 | - | 207 |
| | 4. Pekerjaan itu sendiri | 8 | 30 | 21 | 1 | - | |
| | Bobot Nilai | 40 | 120 | 63 | 2 | - | 225 |
| | 5. Pengakuan atau penghargaan | 9 | 31 | 18 | 2 | - | |
| | Bobot Nilai | 25 | 124 | 54 | 4 | - | 207 |
| | JUMLAH | - | - | - | - | - | 1.088 |

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi diperoleh dari jawaban responden mengenai motivasi internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau adalah pada variabel Motivasi Internal total skor sebesar 1.088. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 60 = 1.500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 5 \times 60 = 300$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 1.500 - 300 = 1200$$

Skor 5

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.260-1.500

Baik = 1.020-1.260

Cukup = 780-1.020

Tidak Baik = 540-780

Sangat Tidak Baik = 300-540

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil total skor untuk variabel Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau adalah sebesar 1.088. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.020-1.260, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan motivasi internal menimbulkan pengaruh yang kuat pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau tergolong baik, karena pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

5.4 Analisis Motivasi Eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

Motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun hal tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebutkan faktor-faktor yang termasuk motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut: gaji atau upah, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan atau kebijakan instansi, dan kondisi kerja. Berikut penyajian tentang dimensi-dimensi dari motivasi ekstrinsik dan beserta indikator-indikatornya pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau.

5.4.1 Gaji

Balas jasa yang berupa upah/gaji dan fasilitas-fasilitas yang diberikan merupakan hal yang membawa pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Uang merupakan faktor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi pada karyawan. Pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari kontribusi mereka terhadap instansi. Benefit tambahan juga penting dan juga berpengaruh secara signifikan namun karyawan cenderung menganggap remeh karena mereka tidak mengetahui secara total berapa banyak mereka menerimanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaji/upah pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden mengenai Gaji/upah pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 2 | 3,3% |
| 2. | Setuju | 26 | 43,3% |
| 3. | Cukup Setuju | 27 | 45% |
| 4. | Tidak Setuju | 3 | 5% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,7% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai gaji/upah pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 45% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 26 responden atau sebesar 43,3% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 5% yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,3% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,7% yang menyatakan sangat tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa gaji/upah yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan hasil pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan pemberian gaji/upah kepada pegawai Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori setuju. Instansi dinilai mampu bersikap adil terhadap setiap pegawainya. Pihak instansi telah memberikan gaji/upah dan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan tingkat hasil kerja yang diraih pegawai. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik memperoleh bonus berupa tunjangan dan penghargaan yang diterima oleh pegawai. Dengan begitu maka pegawai merasa tindakan instansi terhadap pegawai telah mampu bersikap adil. Instansi menerapkan sistem penghargaan bagi setiap pegawai yang berprestasi, ini diharapkan

karyawan lebih semangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5.4.2 Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Atasan dan bawahan ibaratkan garis vertikal. Dimana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Namun jabatan bukanlah hal yang membatasi hubungan baik seorang pimpinan dengan bawahan. Agar pegawai menjadi nyaman, diperlukan hubungan antara atasan dan bawahan yang lebih akrab. Ketika pegawai bawahan mengalami kesulitan kerja, sebaiknya para atasan mengulurkan tangan untuk membantunya. Jangan terlalu membangun jarak karena ini akan membuat hubungan pimpinan dan bawahan menjadi renggang.

Hubungan antar atasan dan bawahan (HAAB), yaitu hubungan interaksi atau timbal balik antara atasan dengan bawahan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Kedekatan antara atasan dan bawahan secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat keluwesan dalam bekerja, ini dapat meningkatkan motivasi berprestasi pegawai yang berdampak peningkatan kinerja pegawai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan anatara atasan dan bawahan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden mengenai Hubungan Antara Atasan dan Bawahan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 9 | 15% |
| 2. | Setuju | 21 | 35% |
| 3. | Cukup Setuju | 28 | 46,7% |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | 3,3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai hubungan antara atasan dan bawahan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 46,7% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 35% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,3% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan tidak dapat terciptanya komunikasi baik antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju. Dimana mayoritas pegawai mengatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan dapat tercipta dengan baik. Oleh karena itu penting bagi pegawai untuk dapat menjalin hubungan yang baik

antara atasan dan bawahan sehingga aktivitas pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai yang nantinya akan berdampak pada tingkat motivasi kerja pegawai.

5.4.3 Hubungan Sesama Rekan Kerja

Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja tidaklah mudah. Menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai merupakan hal yang diperlukan agar komunikasi dapat berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas, semakin baik hubungan dengan sesama pegawai lainnya dan seiring dan sejalannya dengan kualitas kerja yang bagus maka dapat terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, kondusif dan harmonis.

Ada pegawai yang sangat dekat atau mendapatkan masukan dari pegawai yang lain. Hal tersebut menjadi masukan untuk pegawai lainnya, hubungan dengan sesama rekan kerja adalah hubungan ketegantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Hubungan kerja haruslah dapat terciptakan dengan sangat baik karena dengan adanya hubungan sesama rekan kerja yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan hal ini maka motivasi kerja dapat diraih dan dapat mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih bagus lagi dan dapat menimbulkan semangat kerja yang baik pula.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan sesama rekan kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden mengenai Hubungan Sesama Rekan Kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 9 | 15% |
| 2. | Setuju | 25 | 41,7% |
| 3. | Cukup Setuju | 24 | 40% |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | 3,3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai hubungan sesama rekan kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,7% yang menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 40% yang menyatakan cukup setuju, kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,3% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa hubungan sesama rekan kerja yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan tidak dapat terciptanya komunikasi yang baik antar sesama pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sesama rekan kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori setuju.

Dimana mayoritas pegawai mengatakan bahwa hubungan sesama rekan kerja lainnya dapat tercipta hubungan yang harmonis dan menyenangkan. Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau selalu berusaha menjaga hubungan yang baik dan harmonis kepada rekan kerja lainnya sehingga dengan hubungan kerja yang harmonis tersebut menambah keyakinan dan kepercayaan diri pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja dilingkungan instansi. Oleh karena itu penting bagi pegawai untuk dapat menjalin hubungan yang nyaman, harmonis dan menyenangkan dengan rekan kerja lainnya sehingga aktivitas instansi dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai yang nantinya akan berdampak pada tingkat motivasi kerja pegawai.

5.4.4 Peraturan atau Kebijakan Instansi

Peraturan adalah patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam suatu lingkup/organisasi akan dikenakan hukum/sanksi. Instansi pemerintah pasti membutuhkan banyak pegawai untuk menangani masalah suatu organisasi, ada banyak sekali profesi di sistem tertentu untuk mengelola instansi, seperti peraturan atau kebijakan instansi. Semua instansi sangat memperhatikan peraturan atau kebijakan yang diterapkan oleh instansi. Jika pegawai melanggar peraturan yang ada di instansi

tersebut, maka instansi tidak segan-segan akan menghukum atau memberikan sanksi pada pegawai yang melanggarnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai peraturan atau kebijakan instansi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden mengenai Peraturan atau Kebijakan Instansi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 8,3% |
| 2. | Setuju | 17 | 28,3% |
| 3. | Cukup Setuju | 19 | 31,7% |
| 4. | Tidak Setuju | 19 | 31,7% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai peraturan atau kebijakan instansi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang tinggi yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 31,7% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 31,7% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 17 responden atau sebesar 28,3% yang menyatakan setuju, dan yang paling rendah sebanyak 5 responden atau sebesar 8,3% yang menyatakan sangat setuju. Ini dikarenakan bahwa peraturan atau kebijakan instansi yang diterapkan di instansi ada yang memberatkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa peraturan atau kebijakan instansi pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju. Sebagian besar karyawan mengatakan peraturan atau kebijakan instansi yang diterapkan didalam instansi dapat memotivasi diri mereka dengan baik. Peraturan atau kebijakan instansi didalam instansi pemerintah ini tidak memberatkan pegawai sehingga pegawai dapat termotivasi dengan baik dan meningkatkan motivasi kerja yang baik . oleh karena itu penting bagi instansi pemerintah untuk selalu menerapkan sistem yang berhubungan dengan pelaksanaan pakerjaan yang diharapkan oleh pegawai dan dengan kebijakan tersebut pegawai lebih semangat dalam bekerja.

5.4.5 Kondisi Kerja

Pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan oleh pegawai apabila kondisi kerja mendukung, tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung pegawai maka akan sukar untuk melaksanakan pekerjaannya. Pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai.

Kondisi kerja dikatakan sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, aman, dan nyaman. Pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau seorang pegawai yang menjalankan tugasnya tentu saja ingin bekerja didalam lingkungan yang baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai Kondisi Kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 4 | 6,7% |
| 2. | Setuju | 29 | 48,3% |
| 3. | Cukup Setuju | 24 | 40% |
| 4. | Tidak Setuju | 1 | 1,7% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3,3% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai kondisi kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 48,3% yang menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 40% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 6,7% yang menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,3% yang menyatakan sangat tidak setuju, dan yang paling rendah sebanyak 1 responden atau sebesar 1,7% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan kondisi kerja didalam lingkungan instansi membuat pegawai tidak nyaman sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial

Provinsi Riau dalam kategori setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan telah menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang ada didalam instansi, dengan faktor hygiene yang diberikan kepada pegawai membantu mereka dalam menyesuaikan dengan kondisi kerja yang seseuai dan bekerja dengan optimal. sebagian besar pegawai menganggap bahwa kondisi kerja layak dan sesuai yang diharapkan oleh pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai sudah merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan, sehingga mampu menunjang kretivitas pegawai dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja yang baik serta tujuan instansi pun dapat terwujud dengan efektif dan efisien.

Apabila kondisi kerja yang ada di Dinas Sosial tersebut sudah sesuai dengan keinginan pegawai, pegawai pun akan merasa nyaman sekali kepada pekerjaan yang akan dilakukan atau dilaksanakan. Mereka akan lebih bersemangat lagi bila kondisi pekerjaan tersebut sudah memadai dan sudah merasa sesuai keinginan pegawai tersebut. hal ini nantinya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat, yang nantinya akan dapat mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai tabel Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Motivasi Eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial
Provinsi Riau

| Variabel | Indikator | Skor Jawaban | | | | | Total Skor |
|-------------------------|---------------------------------------|--------------|------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| | | SS 5 | S 4 | CS 3 | TS 2 | STS 1 | |
| Motivasi Eksternal (X2) | 1. Gaji | 2 | 26 | 27 | 3 | 1 | |
| | Bobot Nilai | 10 | 104 | 81 | 6 | 1 | 202 |
| | 2. Hubungan antara atasan dan bawahan | 9 | 21 | 28 | 2 | - | |
| | Bobot Nilai | 45 | 84 | 84 | 4 | - | 217 |
| | 3. Hubungan sesama rekan kerja | 9 | 25 | 24 | 2 | - | |
| | Bobot Nilai | 45 | 100 | 72 | 4 | - | 221 |
| | 4. Peraturan atau kebijakan instansi | 5 | 17 | 19 | 19 | - | |
| | Bobot Nilai | 25 | 68 | 57 | 38 | - | 188 |
| | 5. Kondisi kerja | 4 | 29 | 24 | 1 | 2 | |
| Bobot Nilai | 20 | 116 | 72 | 2 | 2 | 212 | |
| | JUMLAH | - | - | - | - | - | 1.040 |

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai hasil rekapitulasi pendapat responden tentang motivasi eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.040. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 60 = 1.500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 5 \times 60 = 300$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.500 - 300}{5} = 240$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Motivasi Internal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

| | |
|-------------------|------------------------|
| Sangat Baik | = 1.260 – 1.500 |
| Baik | = 1.020 – 1.260 |
| Cukup | = 780 – 1.020 |
| Tidak Baik | = 540 – 780 |
| Sangat Tidak Baik | = 300 – 540 |

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil total skor untuk variabel Motivasi Eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau adalah sebesar 1.040. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang antara 1.020-1.260, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan motivasi eksternal menimbulkan pengaruh yang kuat pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau tergolong baik, karena pegawai yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang

lebih tinggi. Jadi motivasi eksternal sangat mempengaruhi terhadap motivasi berprestasi pegawai, agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Begitu juga sebaliknya, mereka lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan oleh keinginan organisasi tersebut.

5.5 Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, motivasi internal dan motivasi eksternal berperan penting terhadap prestasi kerja pegawai, meskipun hanya merupakan salah satu faktor yang berpengaruh. Tanpa adanya motivasi internal dan motivasi eksternal yang dapat memotivasi pegawai dengan baik, pegawai akan bekerja tidak seperti yang diharapkan oleh instansi maka akibatnya prestasi kerja yang dirasakan oleh pegawai menjadi rendah sehingga tujuan instansi secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa hanya kemampuan pegawai saja diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi internal dan motivasi eksternal yang baik dalam bekerja pun sangat mempengaruhi pegawai untuk lebih

baik. Berikutnya penyajian tentang dimensi-dimensi dari prestasi kerja pegawai beserta indikator-indikatornya pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau.

5.5.1 Sikap

Definisi pegawai yang baik bisa jadi kurang kongkrit, karena semua pegawai punya persepsinya masing-masing terkait sikap yang baik. Tapi secara keseluruhan, pegawai yang baik pastinya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta memiliki karakter dan sikap yang baik pula. Menjadi pegawai yang baik bisa jadi tidak instan, karena ada banyak hal yang perlu dipelajari dan disesuaikan. Yang dianggap baik di satu tempat kerja pun belum tentu baik di tempat kerja lainnya, tergantung budaya kerja di tempat tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Sikap pada Bidang
Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 11 | 18,3% |
| 2. | Setuju | 23 | 38,4% |
| 3. | Cukup Setuju | 26 | 43,3% |
| 4. | Tidak Setuju | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai sikap pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,3% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 38,4 % yang menyatakan setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 18,3% yang menyatakan sangat setuju. Ini dikarenakan bahwa karena tidak semua pegawai memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan kurang termotivasinya pegawai tersebut.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa sikap pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan bahwa memiliki sikap yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Mungkin hal ini terjadi karena mereka kurang termotivasi oleh suasana lingkungan atau kenyamanan dalam pekerjaan tersebut.

5.5.2 Kebutuhan

Kebutuhan merupakan hal penting dalam suatu pekerjaan, apabila suatu kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik oleh pihak organisasi maka hal hal tersebut akan menyebabkan pekerjaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Kebutuhan seorang pegawai banyak sekali macamnya, seperti jenis pekerjaan yaitu macam-

macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai itu sendiri demi menjalankan tugas pokoknya misalnya pekerjaan pengetikan. Peralatan yang tersedia atau yang diperkirakan akan tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok akan mempengaruhi mutu pegawai yang diperlukan. Semakin tinggi mutu peralatan kerja yang ada maka kinerja pegawai tersebut akan semakin bagus.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan pada
Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 3 | 5% |
| 2. | Setuju | 14 | 23,3% |
| 3. | Cukup Setuju | 30 | 50% |
| 4. | Tidak Setuju | 13 | 21,7% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai Kebutuhan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 50% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 23,3% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 21,7% yang menyatakan tidak setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5% yang menyatakan sangat setuju. Hal ini dikarenakan

bahwa tidak semua pegawai mendapatkan kebutuhan sesuai yang diinginkan dengan pasti sehingga menimbulkan kurang termotivasinya kerja pegawai.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kebutuhan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan bahwa kebutuhan yang diperoleh pegawai tersebut tidak semuanya terpenuhi. Hal tersebut terjadi mungkin karena adanya keterbatasan dalam hal kebutuhan pegawai atau faktor-faktor lain yang tidak diketahui oleh pegawai yang bekerja di instansi tersebut.

5.5.3 Persepsi Belajar atau Pengalaman

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera. Persepsi terjadi karena pengenalan dan pengalaman terlebih dahulu oleh seseorang yang bersangkutan. Pengenalan dan pengalaman tersebut berlangsung dalam waktu yang sangat lama, dimana proses pengintegrasian terhadap obyek itu masih berlangsung dan secara bertahap mulai memahami apa yang dikehendaki oleh obyek tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai persepsi belajar atau pengalaman pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial

Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Belajar atau Pengalaman pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 8,3% |
| 2. | Setuju | 18 | 30% |
| 3. | Cukup Setuju | 33 | 55% |
| 4. | Tidak Setuju | 4 | 6,7% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai tentang persepsi belajar atau pengalaman pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 55% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 30% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 8,3% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 6,7% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa tidak semua pegawai memiliki persepsi belajar atau pengalaman yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya saat ini sehingga kurang termotivasinya pegawai tersebut.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai persepsi belajar atau pengalaman pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

dalam kategori cukup setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan bahwa persepsi belajar atau pengalaman yang dilakukannya kurang membantu mereka untuk mudah melaksanakan pekerjaannya sebagai pegawai saat ini karena pegawai tersebut kurang berpengalaman dalam proses pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga terjadi ketidakpuasan dalam kinerja pegawai tersebut.

5.5.4 Pemecahan Persoalan

Penyelesaian atau pemecahan persoalan adalah bagian dari proses berpikir. Sering dianggap merupakan proses paling kompleks diantara semua fungsi kecerdasan, pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan-keterampilan rutin atau dasar. Proses ini terjadi jika suatu organisme atau sistem kecerdasan buatan tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju kondisi yang dituju.

Pemecahan persoalan sering terjadi dalam sebuah organisasi, karena adanya sebab akibat yang menjadikan hal tersebut terjadi. Jadi setiap pegawai harus mampu menyelesaikan persoalan tersebut dengan baik agar tidak terjadinya kesalahpahaman antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemecahan persoalan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Pemecahan Persoalan
pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 8,3% |
| 2. | Setuju | 20 | 33,3% |
| 3. | Cukup Setuju | 32 | 53,4% |
| 4. | Tidak Setuju | 3 | 5% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai pemecahan persoalan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 33,3% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 32 responden atau sebesar 53,4% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 8,3% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5% yang menyatakan tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa pemecahan persoalan dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemecahan persoalan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju. Sebagian besar pegawai mengatakan pemecahan persoalan dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya lagi permasalahan yang timbul di lingkungan pekerjaan tersebut. Terkadang permasalahan itu bisa timbul dengan sendirinya, tanpa di sengaja atau pun sengaja. Tetapi sesama pegawai yang

bekerja di satu lingkungan yang sama harus mampu menyelesaikan persoalan dengan baik dan bijak.

5.5.5 Kemampuan

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins, kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Setiap pegawai tentunya memiliki kelebihan tersendiri yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas di kerjakannya, maka dari pegawai pasti sudah memiliki kemampuan di masing-masing pekerjaannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kemampuan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban responden dibawah ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pada
Bidang Sekretariat Dinas Sosial

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 1. | Sangat Setuju | 3 | 5% |
| 2. | Setuju | 22 | 36,7% |
| 3. | Cukup Setuju | 29 | 48,3% |
| 4. | Tidak Setuju | 6 | 10% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 60 | 100 |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai kemampuan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 48,3% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 36,7% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 10% yang menyatakan tidak setuju, dan yang paling rendah yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5% yang menyatakan sangat setuju. Ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu dalam menyelesaikan tugas di bidang tersebut.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju, dimana mayoritas pegawai mengatakan bahwa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada di bidang tersebut. Sehingga terjadilah kinerja yang tidak efektif, atau terjadi pekerjaan yang sangat lambat dalam suatu tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Hal tersebut nantinya dapat mempengaruhi hasil kerja yang tidak baik.

5.5.6 Keahlian atau Keterampilan Tenaga dan Waktu

Pegawai yang memiliki keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu sudah pastinya pegawai yang memiliki skil yang bagus. Hal tersebut dapat mempengaruhi sebuah kinerja yang bagus di masa

depan nanti. Keahlian yang dimiliki seorang pegawai sendiri nantinya dapat memberikan bimbingan kepada atasan atau bawahan memerlukan bantuan kepada pegawai yang tidak memiliki keahlian atau keterampilan. Hal tersebut memberikan dampak positif tersendiri pada pegawai tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Keahlian atau Keterampilan Tenaga dan Waktu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| No. | Pendapat Responden | Frekuensi | Presentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju | 3 | 5% |
| 2. | Setuju | 20 | 33,3% |
| 3. | Cukup Setuju | 26 | 43,3% |
| 4. | Tidak Setuju | 10 | 16,7% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,7% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang mengenai keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 43,3% yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 33,3% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 16,7% yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau

sebesar 5% yang menyatakan sangat setuju, dan yang paling rendah sebanyak 1 responden atau sebesar 1,7% yang menyatakan sangat tidak setuju. Ini dikarenakan bahwa tidak semua pegawai memiliki keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu dalam pekerjaan yang dilaksanakan sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dalam kategori cukup setuju, dimana mayoritas pegawai menjawab bahwa keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu yang tidak sejalan sesuai yang diharapkan oleh instansi. Sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang tidak efisien, hal ini akan menimbulkan suatu prestasi kerja pegawai yang tidak baik. Tetapi jika pegawai memiliki keahlian dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang efektif dan efisien. Keahlian yang dimiliki pegawai sendiri akan dapat menjadi kebanggaan tersendiri bagi pegawai tersebut. hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau , dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25

Hasil Rekapitulasi Responden Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau

| Variabel | Indikator | Skor Jawaban | | | | | Total Skor |
|--|-------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|--------------|
| | | SS 5 | S 4 | CS 3 | TS 2 | STS 1 | |
| Prestasi Kerja (Y) | 1. Sikap | 11 | 23 | 26 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 55 | 92 | 78 | - | - | 225 |
| | 2. Kebutuhan | 3 | 14 | 30 | 13 | - | |
| | Bobot Nilai | 15 | 56 | 90 | 26 | - | 187 |
| | 3. Persepsi belajar atau pengalaman | 5 | 18 | 33 | 4 | - | |
| | Bobot Nilai | 25 | 72 | 99 | 8 | - | 204 |
| | 4. Pemecahan persoalan | 5 | 20 | 32 | 3 | - | |
| | Bobot Nilai | 25 | 80 | 96 | 6 | - | 207 |
| | 1. Kemampuan | 3 | 22 | 29 | 6 | - | |
| | Bobot Nilai | 15 | 88 | 87 | 12 | - | 202 |
| 2. Keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu | 3 | 20 | 26 | 10 | 1 | | |
| Bobot Nilai | 15 | 80 | 78 | 20 | 1 | 194 | |
| | JUMLAH | - | - | - | - | - | 1.219 |

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang prestasi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar

1.219. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 6 \times 60 = 1.800$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 6 \times 60 = 360$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.800 - 360}{5} = 288$$

$$\text{Skor} = 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel prestasi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.512 - 1.800$$

$$\text{Baik} = 1.224 - 1.512$$

$$\text{Cukup} = 936 - 1.224$$

$$\text{Tidak Baik} = 648 - 936$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 360 - 648$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil total skor untuk variabel prestasi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau adalah 1.219. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 936 – 1.224, yang termasuk dalam

kategori cukup. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan motivasi internal dan motivasi eksternal dapat menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau. Oleh sebab itu maka instansi harus lebih meningkatkan lagi pada sikap, kebutuhan, kemampuan dan keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu. Hal ini akan dapat meningkatkan prestasi kerja bagi pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Riau tergolong baik. Karena dengan termotivasinya pegawai melalui motivasi internal dan motivasi eksternal serta pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien dalam bekerja mampu sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat menimbulkan prestasi kerja tersendiri terhadap masing-masing pegawai sehingga pegawai selalu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan efektif dalam aktivitas instansi pemerintah yang dapat menunjang terwujudnya suatu tujuan instansi.

5.6 Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di

Dinas Sosial Provinsi Riau, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai). Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dilakukan analisis regresi linear berganda. Persamaan garis regresi linear dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Proses perhitungan dalam analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Analisis Linear Berganda (Model Coefficients^a)

| Variabel | Nilai koefisien (B) | Signifikan |
|-------------------------|---------------------|------------|
| Prestasi Kerja (Y) | 0,724 | 0,725 |
| Motivasi Internal (X1) | 0,494 | 0,001 |
| Motivasi Eksternal (X2) | 0,608 | 0,000 |

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,724 + 0,494X_1 + 0,608X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai α diperoleh sebesar 0,724 menunjukkan jika

variabel motivasi internal dan motivasi eksternal adalah konstanta (tetap) maka besarnya prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau adalah 0,724. Sedangkan koefisien regresi dari variabel motivasi internal dan motivasi eksternal dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 0,724 ini menunjukkan jika X_1 (motivasi internal) dan X_2 (motivasi eksternal) nilainya adalah 0 (nol), maka Y (prestasi kerja pegawai) di Dinas Sosial Provinsi Riau memiliki bilai 0,724.

B1 Variabel X_1 (motivasi internal) memiliki koefisien regresi sebesar 0,494, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu-satuan atau 1% variabel X_1 (motivasi internal) akan meningkatkan motivasi berprestasi pegawai (Y) sebesar 0,494 satuan. Koefisien variabel X_1 (motivasi internal) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif X_1 (motivasi internal) dengan prestasi kerja pegawai (Y).

B2 Variabel X_2 (motivasi eksternal) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,608, ini berarti jika variabel independen lain lainnya tetap. Maka setiap kenaikan satu-satuan atau 1% variabel X_2 (motivasi eksternal) akan meningkatkan prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,608 satuan.

Koefisien variabel X_2 (motivasi eksternal) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara X_2 (motivasi eksternal) dengan prestasi kerja pegawai (Y).

Dari analisis regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai dari α adalah 0,724, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) bernilai 0 (nol), maka prestasi kerja pegawai (Y) bernilai 0,724. Sedangkan nilai dari b_1 yaitu sebesar 0,494 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi internal sebesar satu-satuan, dan motivasi eksternal tetap maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,494 satuan. Dan nilai dari b_2 yaitu sebesar 0,608 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi eksternal sebesar satu-satuan, dan motivasi internal tetap maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,608 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja pegawai.

5.6.2 Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Angka koefisien korelasi (R) pada tabel Model *Summary* sebesar 0,789 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel motivasi internal dan motivasi eksternal dengan prestasi kerja pegawai merupakan variabel dependen adalah kuat,

karena berada pada *range* 0,61-0,80. Arah hubungan yang positif pada angka 0,789 menunjukkan motivasi internal dan motivasi eksternal yang dimiliki pegawai akan membuat prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau semakin baik, demikian sebaliknya.

Untuk dapat memberikan interpretasi keeratan hubungan tersebut, maka dapat dilihat data variabel rank/koeffisien berikut:

Tabel 5.27
Interprestasi Keeratan Hubungan Koeffisien Korelasi

| Interval Koeffisien | Tingkat Hubungan |
|----------------------------|-------------------------|
| 0 | Tidak ada hubungan |
| 0,00 – 0,20 | Hubungan sangat lemah |
| 0,21 – 0,40 | Hubungan Lemah |
| 0,41 – 0,60 | Hubungan Sedang |
| 0,61 – 0,80 | Hubungan Kuat |
| 0,81 – 0,99 | Hubungan Sangat kuat |

Sumber : J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*

5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel dependen (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel independen (X). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel independen (motivasi internal dan motivasi eksternal) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square* pada software SPSS versi 22. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (Model Summary^b)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,789 ^a | ,623 | ,609 | 2,13974 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSERNAL (X2), MOTIVASI INTERNAL (X1)

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,623 atau 62,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel dependen (motivasi internal dan motivasi eksternal) terhadap variabel independen (prestasi kerja pegawai) di Dinas Sosial Provinsi Riau adalah sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian. Misalnya faktor komunikasi, faktor komitmen organisasi, dan lain-lain.

5.6.4 Pengujian Hipotesis

5.6.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.

Sedangkan membandingkan hal tersebut harus ditentukan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan (df) *Degree of freedom* = $n - k - 1$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Tabel 5.29
Hasil Uji Simultan (ANOVA^b)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 430,360 | 2 | 215,180 | 46,998 | ,000 ^b |
| Residual | 260,973 | 57 | 4,578 | | |
| Total | 691,333 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTERNAL (X2), MOTIVASI INTERNAL (X1)

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung dari semua variabel (motivasi internal dan motivasi eksternal) sebesar $46,998 > F_{\text{tabel}} 3,16$ yang diperoleh dari hasil perhitungan $F_{\text{tabel}} = F(k;n-k) = F(2;58) = 3,16$, maka tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, jadi H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi internal dan motivasi eksternal secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.

5.6.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel

dependen dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $df= 60 (n - k - 1$ yaitu $60 - 2 - 1$).

Tabel 5.30
Hasil Uji Parsial (Coefficient^a)

| Model | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | ,724 | 2,043 | | |
| MOTIVASI INTERNAL (X1) | ,494 | ,139 | ,405 | 3,547 | ,001 |
| MOTIVASI EKSTERNAL (X2) | ,608 | ,154 | ,450 | 3,936 | ,000 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Dari variabel yang diteliti dapat diilustrasikan berikut ini:

1. Pengujian (t_{hitung}) koefisien regresi Motivasi Internal (X1)

H1 : Motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} Motivasi Internal (X1) sebesar 3,547 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$. Oleh karena nilai t_{hitung} $3,547 > t_{tabel}$ 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel Motivasi Internal positif dan signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.

2. Pengujian (t_{hitung}) koefisien regresi Motivasi Eksternal (X2)

H2 : Motivasi Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X^2$ sebesar 3,936 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai $t_{hitung} = 3,936 > t_{tabel}$ 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel Motivasi eksternal positif dan signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.

Dari hasil keseluruhan Uji parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel bebas yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal yang secara signifikan dan positif mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau memiliki prestasi yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, para pegawai lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya, senang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pimpinan sesuai dengan keinginannya.

5.7.1 Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian ini, Motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Hal ini berarti pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dapat diselesaikan dengan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Apabila instansi memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta penghargaan berupa jabatan untuk pegawai yang berprestasi dan mampu akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan kebanggaannya terhadap instansi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari beberapa indikator Motivasi Internal diatas terdapat indikator yang paling dominan yaitu pengakuan atau penghargaan karena pegawai yang memiliki hasil kerja yang efektif dan efisien akan diakui oleh instansi dan akan mendapatkan suatu penghargaan yang akan diberikan oleh instansi tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Astrid Wiangga Dewi (2015), yang menyatakan bahwa hasil Faktor Internal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi yaitu pengakuan dan penghargaan serta pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini sesuai pula dengan penelitian Riza Ramadha (2012), yang

menyatakan bahwa hasil Faktor Internal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi yaitu terdapat pada pengakuan dan penghargaan.

5.7.2 Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian ini, Motivasi Eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Hal ini dilihat dari gaji yang diberikan oleh instansi sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari dan merasa cukup bagi pegawai dan akan memberikan semangat kerja bagi pegawai dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hubungan antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik dan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hubungan sesama rekan kerja di instansi pun sudah berjalan dengan baik dan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Peraturan dan kebijakan instansi sudah berjalan dengan baik dan akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kondisi kerja yang berada di instansi saat ini sudah sesuai yang diinginkan pegawai dan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari beberapa indikator Motivasi Eksternal yang dijelaskan diatas, terdapat indikator yang paling dominan yaitu peraturan dan kebijakan instansi. Karena berdasarkan hasil ini Dinas Sosial Provinsi Riau sudah menerapkan peraturan dan kebijakan instansi dengan baik, seperti mengenai peraturan jam kerja, kebijakan izin kerja, sudah nilai sangat baik bagi pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Astrid Wiangga Dewi (2007), yang menyatakan bahwa Faktor Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi yaitu terdapat pada hubungan antara atasan dan bawahan, dan gaji. Penelitian ini serupa pula dengan penelitian Riza Ramadhan (2015), yang menyatakan bahwa Faktor Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi yaitu terdapat pada peraturan dan kebijakan instansi yang sudah berjalan dengan efektif dan efisien.

Dari penelitian ini terdapat keeratan hubungan antara Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau berada pada kategori kuat. Karena terdapat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka terdapat beberapa yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dengan demikian dalam penelitian ini yaitu Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal merupakan komponen dari prestasi kerja yang ingin dirasakan oleh pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan kompetensi yang didukung dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang baik. Sehingga dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial

Provinsi Riau agar mampu mempertahankan kedisiplinan instansi dan tetap pada tujuan, visi dan misi yang sudah diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Riau.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan pada BAB V mengenai Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau dengan sampel sebanyak 60 orang sengan menggunakan metode sensus sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Internal di Dinas Sosial Provinsi Riau pada penelitian ini berada dalam kategori baik. Dimana dari hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Hal ini dilihat dari tanggapan responden mengenai aspek yang terkandung dalam pekerjaan yaitu prestasi, tanggung jawab yang diberikan, pengembangan pegawai/ potensi individu, pekerjaan itu sendiri, dan pengakuan atau penghargaan dapat memberikan prestasi kerja para pegawai dengan baik. Dengan artinya bahwa motivasi internal dapat memberikan kinerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Variabel Motivasi Eksternal di Dinas Sosial Provinsi Riau pada penelitian ini berada dalam kategori baik. Dimana dari analisis dapat diketahui bahwa motivasi eksternal berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Hal ini dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai gaji/upah yang diberikan, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan atau kebijakan instansi, dan kondisi kerja yang diterapkan oleh instansi dapat memotivasi para pegawai dengan baik. Dengan artinya bahwa motivasi eksternal dapat memberikan kinerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Variabel Prestasi Kerja pada penelitian ini berada dalam kategori cukup. Dimana dari analisis dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan motivasi internal dan motivasi eksternal dapat menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Hal ini harus dapat diperhatikan lagi pada sikap, kebutuhan dan keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu pada pegawai tersebut agar terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di Dinas Sosial Provinsi Riau, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Motivasi Internal di Dinas Sosial Provinsi Riau harus dapat mempertahankan prestasi yang telah diraihinya, namun dalam faktor internal ada pula yang lemah yaitu pengembangan pegawai/ potensi indivisu, tanggung jawab yang diberikan

dan pekerjaan itu sendiri. Oleh sebab itu instansi harus dapat mengembangkan indikator yang ada pada motivasi internal tersebut.

2. Motivasi Eksternal di Dinas Sosial Provinsi Riau sudah tergolong baik. Namun dalam motivasi eksternal ini masih ada yang tergolong lemah, seperti hubungan sesama rekan kerja, gaji, dan kondisi kerja. Instansi harus lebih memperhatikan motivasi eksternal tersebut, agar berjalan lebih efektif dan efisien terhadap instansi tersebut.
3. Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau masih cukup, maka dari itu instansi harus lebih memperhatikan sikap, kebutuhan, persepsi belajar atau pengalaman, pemecahan persoalan, kemampuan, dan keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu. Jadi instansi harus lebih memperhatikan lagi prestasi kerja pegawai tersebut agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Artikel. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. E-Jurnal
- Astrid Wiangga Dewi, 2007. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Pertambangan Pemda Kabupaten Bogor*, Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Ayu Putri Utami, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Azar Sariah, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati*. Skripsi
- Desain, Naya, 2015. *Perbedaan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik*. Blog di WordPress.com
- Fandi Prasetyo, 2014. *Teori-Teori Prestasi Kerja*. fandiprasetyo.blogspot.com
- Fatin, Nur, 2017. *Pengertian Motivasi Berprestasi Serta Ciri dan Faktornya*. Artikel
- Ferilian, Prasetya, 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. Web: Blogger
- Fitri Wijayanti Undjila, 2005. *Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo*. Jurnal
- Gomes, Faustino C, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Andi, Yogyakarta.
- Hendra, 2013. *Faktor Eksternal dan Internal yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Rokanhulu*, Jurnal pada Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pangarayan, Rokanhulu, Indonesia.
- Indrastuti, Sri, 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. UR Press, Pekanbaru.

Manullang 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Mukijat, Bedjo, 2004. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.

Riza Ramadhan, 2012. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Fungsional pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah X Jayapura Kementerian Kehutanan Republik Indonesia*, Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas-Jakarta.

Siagian, Sondang P , 2000. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.

Suwardi, Ozi, 2017. *Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Widodo, 2017. *Metode Penelitian Populer & Praktis*. Rajawali Pers, Jakarta.

Winardi, 2001. *Motivasi Dan Pemasukan Dalam Manajemen*, PT. Rajagrafindo Persada.

Zulkifli dan Nurmasari, 2015. *Pengantar Manajemen*. Marpoyan Tujuh, Pekanbaru.