

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI RIAU**

TESIS

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



OLEH :

**NAMA : INDRA ROSADI
NOMOR MAHASISWA : 177121002
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI RIAU**

TESIS

Oleh

Indra Rosadi

NPM: 177121002

TIM PENGUJI

Ketua

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

Sekretaris

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Anggota

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuty S, MM

Megetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI RIAU**

TESIS

NAMA : Indra Rosadi
NPM : 177121002
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Pembimbing I
Pekanbaru, /04/2019



Dr. Nurman, S.Sos, M.Si

Pembimbing II
Pekanbaru, /04/2019



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

Megetahui
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau



Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

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

Nama : Indra Rosadi
NPM : 177121002
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

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

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

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

Pekanbaru, April 2019
Pembuat Pernyataan



Indra Rosadi
Indra Rosadi



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PROGRAM PASCASARJANA

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

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU NOMOR : 226/UJR/KPTS/PPS/2019 TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
a. Nomor : 85/M/1999
b. Nomor : 102/M/2001
c. Nomor : 228/M/2001
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
a. Nomor : 232/U/2000
b. Nomor : 234/U/2000
c. Nomor : 176/O/2001
5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010
b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010
c. Nomor : 156/D/T/2007
d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
e. Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
f. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
g. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
6. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
7. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993
b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
8. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UJR/KPTS/2008
9. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/ri Indra Rosadi** tanggal 06 April 2019

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :
- a. Nama : **Dr. Nurman, S.Sos., M.Si** sebagai Pembimbing I
- b. Nama : **Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si** sebagai Pembimbing II
- Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :
- Nama : **INDRA ROSADI**
- N P M : **177121002**
- Program Studi : **Ilmu Administrasi**
- Judul Tesis : **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI RIAU".**
2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU

PADA TANGGAL : 08 April 2019

Direktur

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

Tembusan disampaikan Kepada :

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA
KECIL MENENGAH PROVINSI RIAU**

**Oleh : Indra Rosadi
NPM : 177121002**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis motivasi kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, (2) menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, yang berjumlah 99 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau berada pada kategori Baik (2) Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (3) Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan kepada organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau agar senantiasa meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai dengan cara melakukan kegiatan diklat dan bimtek dengan memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh pegawai untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut agar motivasi kerja dan kompetensi pegawai menjadi lebih baik. Kepada para pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau hendaknya selalu berupaya meningkatkan etos kerja dan kompetensi yang dimiliki agar senantiasa sukses dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau menjadi lebih baik

Kata Kunci : Motivasi Kerja , Kompetensi, Kinerja Organisasi

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPETENCE ON
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE DEPARTMENT OF
COOPERATIVE TRADE AND SMALL BUSINESSES IN THE MIDDLE OF
RIAU PROVINCE**

**By: Indra Rosadi
NPM: 177121002**

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze employee work motivation, employee work competencies and organizational performance of the Department of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises, (2) analyze the influence of employee work motivation and competence on the performance of the Office of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises Riau Province both partially and simultaneously. This study included causal associative research with a quantitative approach. The population of this study were employees of the Department of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Riau Province, totaling 99 people. Data was collected by a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: (1) employee work motivation, employee work competencies and organizational performance of the Department of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in the Province were in the Good category (2) Based on the results of multiple linear regression, it was known that Work Motivation and Employee Competence together -sama has a positive and significant effect on the Organizational Performance of the Provincial Office of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises (3) Competencies of employees of the Riau Province's Office of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises are the most influential variables on the Organizational Performance of the Trade, Cooperative and Small and Medium Enterprises Riau Province. Based on the results of these studies, it is recommended that the organization of the Department of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises of Riau Province continue to increase employee motivation and competence by conducting training and bimtek activities by providing equal opportunities for all employees to be able to participate in such activities and work motivation. employee competency becomes better. Employees of Riau Province's Department of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises should always strive to improve their work ethic and competence so that they are always successful in carrying out their duties and are able to improve the performance of the Riau Province Office of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises

Keywords: Work Motivation, Competence, Organizational Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

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

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau”** ini penulis tulis dan ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

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

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

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pascasarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si. yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.

4. Bapak Dr. Nurman, S.Sos, M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Kepada kedua orang tuaku Bapak Halimuddin Husin dan Ibu Tati Rustini yang telah mendidik dan membesarkan dan senantiasa menyayangi serta menjaga ananda sedari kecil hingga saat ini menjadi dewasa dan sukses dalam kehidupan ini, ku ucapkan terimakasih yang tak terhingga.
7. Untuk keluarga kecilku tercinta, Novi Yanti, ST, M,Kom (istri) dan kedua putriku yang cantik Filzah Awliyah Rosadi dan Alya Nadhira Rosadi yang selama ini selalu mensupport keberhasilan ini, terimakasih buat kalian semua. Semoga kita selalu diberi Rahmat dan Karunia oleh Allah SWT.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
9. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik, dan adik-adik tingkat yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

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

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

Wabillahitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, April 2019

Penulis

Indra Rosadi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah.....	18
1.4. Tujuan Penelitian.....	19
1.5. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTEASIS	21
2.1. Tinjauan Pustaka	21
2.1.1. Konsep Administrasi	21
2.1.2. Konsep Administrasi Publik.....	23
2.1.3. Konsep Organisasi.....	25
2.1.4. Konsep Manajemen.....	26
2.1.5. Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia	27
2.1.6. Konsep Motivasi	30
2.1.7. Konsep Kompetensi	43
2.1.8. Konsep Kinerja.....	49
2.1.9. Konsep Kinerja Organisasi Publik	52
2.1.10. Pengukuran Kinerja Organisasi Publik	55
2.2. Kerangka Pemikiran	62
2.3. Hipotesis	63
2.4. Hasil Penelitian Terdahulu	63
2.5. Konsep Operasional	64
2.6. Operasional Variabel.....	66
2.7. Teknik Pengukuran	69
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	73
3.1. Tipe Penelitian.....	73
3.2. Lokasi Penelitian.....	73
3.3. Populasi dan Sampel	74
3.4. Teknik Penarikan Sampel.....	75
3.5. Jenis dan Sumber Data	76

3.6. Teknik Pengumpulan Data	77
3.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis.....	77
3.8. Jadwal Penelitian.....	84

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN 85

4.1. Sejarah Ringkas	85
4.1.1. Sejarah Pembentukan Provinsi Riau.....	85
4.1.2. Keadaan Umum Provinsi Riau.....	86
4.1.3. Profil Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	92
4.2. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau	101
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.....	102
4.4. Sumber Daya Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.....	122

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 125

5.1. Gambaran Subjek Penelitian	125
5.2. Analisa Data Hasil Penelitian.....	127
5.2.1. Analisis Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	128
5.2.2. Analisis Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	149
5.2.3. Analisis Variabel Koneja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau.....	162
5.2.4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	178
5.3. Pembahasan.....	193
5.3.1 Analisa Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	194
5.3.2 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau	202
5.3.3 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau.....	207
5.3.4 Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Motivasi Kerja dan Kompetensi	

Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	209
---	-----

BAB VI PENUTUP	210
-----------------------------	------------

6.1. Kesimpulan.....	210
6.2. Saran.....	211

DAFTAR PUSTAKA	212
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	187
-----------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1.	Data Perkembangan Koperasi Tahun 2012-2016 Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau..	12
1.2.	Rekapitulasi Jumlah Pegawai Menurut Golongan, Pendidikan, Jenis Kelamin di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau Tahun 2018	13
1.3.	Kegiatan pendukung dalam rangka mencapai sasaran 1 (Meningkatnya Kelembagaan, Usaha Koperasi) di Provinsi Riau....	15
1.4.	Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau Tahun 2015-2017	16
2.1.	Herzberg's <i>Two Factor Theory</i>	34
2.2.	Penelitian Terdahulu	63
2.3.	Operasionalisasi Variabel Bebas dan Variabel Tidak Bebas	67
2.4.	Pemberian Skor	69
2.5.	Kategori Rentang Skala Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X1).	70
2.6.	Kategori Rentang Skala Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X2).....	71
2.7.	Kategori Rentang Skala Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y).....	72
3.1.	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	76
3.2.	Jadwal Kegiatan Penelitian	84
4.1.	Nama-Nama Ibukota dan Luas Wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.....	89
4.2.	Perkembangan Penduduk Provinsi Riau Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2011 – 2016.....	90

4.3.	Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Serta Target Pembangunan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2014-2019.....	97
4.4.	Jumlah Seluruh Aparatur Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau.....	123
4.5.	Jumlah Seluruh Aparatur Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau.....	123
4.6.	ASN Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Berdasarkan Golongan	124
5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	125
5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur.....	126
5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	127
5.4.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Achievement</i> (Prestasi kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	131
5.5.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Advancement</i> (Pengembangan diri) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	132
5.6.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	134
5.7.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Recognition</i> (Pengakuan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	136
5.8.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Company Policy</i> (Kebijakan Organisasi/Administrasi) Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	137
5.9.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Mengenai <i>Relationship with peers</i> (Hubungan dengan rekan kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	138

5.10.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Work security</i> (Keamanan kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	140
5.11.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Relationship With Supervisor</i> (Hubungan dengan atasan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	142
5.12.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Gaji Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau...	144
5.13.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	145
5.14.	Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau Tahun 2018	147
5.15.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Task-skills</i> (Keterampilan menjalankan tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	152
5.16.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Task management skills</i> (Keterampilan mengelola tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	154
5.17.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Contingency management skills</i> (Keterampilan mengambil tindakan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	155
5.18.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Keterampilan Bekerja Sama (<i>Job role environment skills</i>) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau...	158
5.19.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel <i>Transfer skill</i> (Keterampilan beradaptasi) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	159
5.20.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	160
5.21.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Masukan Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	165

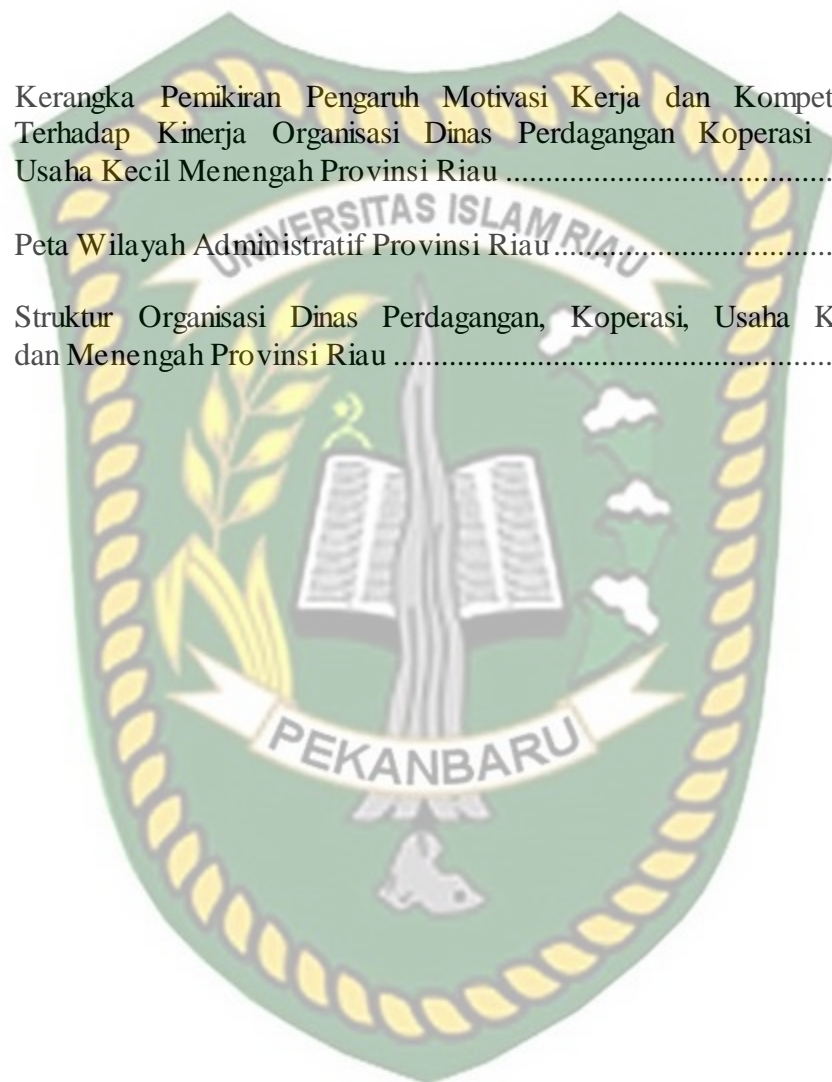
5.22.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Proses Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	166
5.23.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Keluaran Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	168
5.24.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Hasil (<i>Outcome</i>) Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	169
5.25.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Manfaat Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	170
5.26.	Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Dampak Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	171
5.27.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	172
5.28.	Perkembangan Koperasi Provinsi Riau Tahun 2011 – 2015.....	174
5.29.	Kontribusi Sektor Perdagangan Terhadap PDRB Provinsi Riau Tahun 2011 – 2015.....	175
5.30	Potensi dan Permasalahan yang Dipengaruhi Lingkungan Strategis Internal Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.....	176
5.31.	Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi UKM Provinsi Riau	179
5.32	Uji Validitas Angket Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	180
5.33.	Uji Validitas Angket Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	181
5.34.	Reliability Statistics Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau..	182

5.35. Reliability Statistics Angket Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau..	183
5.36. Reliability Statistics Angket Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau..	183
5.37. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	185
5.38. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Keluaran Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	186
5.39. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	187
5.40. Analisis Determinasi	189
5.41. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Coefficients ^a).....	190
5.42. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova).....	192
5.43. Uji Koefisien Beta	193



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1.	Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	62
4.1.	Peta Wilayah Administratif Provinsi Riau	88
4.2.	Struktur Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau	101



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Quisioner Penelitian	219
2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	230
3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	232
4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau	235
5. Out Put Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Motivasi Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau...	236
6. Foto Dokumentasi Penelitian	237

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan para stakeholdernya. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memuaskan kepentingan stakeholder yang beraneka ragam.

Organisasi sektor publik sebagai lembaga penyelenggara pelayanan publik bertanggung jawab memberikan pelayanan yang terbaik dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah harus meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara, yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan.

Menurut Etzioni dalam Keban (2008:227) kinerja organisasi menggambarkan seberapa jauh suatu organisasi merealisasikan tujuan akhirnya. Sedangkan menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) kinerja organisasi

adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Jadi kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah ditentukan. Kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan pada proses pelaksanaan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangat penting untuk dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, dan digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Srimindarti, 2004).

Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggungjawab. Sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi publik tersebut akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik

yang berorientasi pada *value for money* (*effectivity, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2004).

Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumberdaya manusia yang memiliki peran sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi suatu kendala yang sering dihadapi setiap organisasi, karena tidak semua sumber daya manusia dapat selamanya melaksanakan suatu tugasnya dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi suatu kinerja organisasi dalam memperoleh hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam kegiatan organisasi pemerintah, kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin

serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Georger dalam Husnan (2003) kinerja atau hasil kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama yang di dalamnya terdapat aktifitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi diantaranya dengan meningkatkan motivasi. Motivasi merupakan salah satu yang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan motivasi yang tepat akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat.

Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan motivasi kerja dan kemampuan ataupun kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu menurut Davis dalam Mangkunegara, (2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Teori Gomez (1998:152), kinerja (*performance*) = Kemampuan (*Ability*)

x Motivasi (*Motivation*). Kemampuan individual dapat dilihat dari kompetensi kerja seseorang, dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins (2001:166) “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Jadi kinerja (*performance*) seorang pegawai dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Sementara itu Boulter dalam Edi (2009: 47) berpandangan bahwa:

“Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan perusahaan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa perusahaan menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk para karyawannya.”

Kompetensi seorang pegawai jika tidak didorong dengan motivasi kerja yang baik maka berbagai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang

pegawai tersebut, tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengkomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja karyawan. Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, Riyadi (2008:18). Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan identifikasi kompetensi yang relevan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan kompetitif, Kiely (2002:56).

Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas yaitu pegawai yang memiliki motivasi kerja dan dan kompetensi yang baik sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja (*performance*) seorang pegawai dalam suatu organisasi khususnya bagi organisasi pemerintah, sangat perlu untuk diperhatikan, agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan mampu berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh organisasi tersebut.

Salah satu organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik adalah Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau menjelaskan bahwa Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau merupakan dinas dengan Tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Perdagangan dan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Adapun tugas dan fungsi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau telah diatur dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 23 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.

Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 tersebut menjelaskan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Untuk menjalankan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi, serta Usaha Kecil dan Menengah;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi, serta Usaha Kecil dan Menengah; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 23 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau seperti yang tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa begitu besar tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau dalam menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Perdagangan dan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut di atas, Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dibantu oleh Sekretariat dan bidang-bidang sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 tersebut menjelaskan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau antara lain sebagai berikut:

1. **Sekretariat**
Mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum, dan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah yang terdiri dari:
 - a. Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum;
 - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
2. **Bidang Perdagangan**
Mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada seksi Perdagangan Negeri, Perdagangan Luar Negeri, dan Seksi Pembinaan Dunia Usaha dan Fasilitasi Perdagangan yang terdiri dari:
 - a. Seksi Perdagangan Dalam Negeri
 - b. Seksi Perdagangan Luar Negeri
 - c. Seksi Pembinaan Dunia Usaha dan Fasilitasi Perdagangan
3. **Bidang Pengawasan dan Perlindungan Konsumen**
Mempunya tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Tertib Niaga, Seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa, dan Seksi Perlindungan Konsumen yang terdiri dari:
 - a. Seksi Tertib Niaga

- b. Seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa
- c. Seksi Perlindungan Konsumen

4. Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pendaftaran dan Hukum, Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan, dan Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang terdiri dari:

- a. Seksi Pendaftaran dan Hukum
- b. Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan
- c. Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

5. Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pengembangan Kewirausahaan, Seksi Promosi dan Jaringan Usaha, dan Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan. Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang terdiri dari :

- a. Seksi Pengembangan Kewirausahaan
- b. Seksi Promosi dan Jaringan Usaha
- c. Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan

6. UPT. Pelatihan Koperasi dan UKM

UKM mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Kasub.bag Tata Usaha dan Kepala Seksi Pelatihan. UPT Pelatihan Koperasi dan UKM yang terdiri dari:

- a. Subbag Tata Usaha
- b. Seksi Pelatihan

7. UPT. Pusat Layanan Usaha Terpadu (PLUT) terdiri dari :

- a. Subbag Tata Usaha
- b. Seksi Pelayanan
- c. Seksi Pembinaan

8. UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (PSMB)

Mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Kasub.bag Tata Usaha dan Kepala Seksi Pengujian, dan Kepala Seksi Mutu.UPT.Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (PSMB) yang terdiri dari:

- a. Subbag Tata Usaha
- b. Seksi Mutu
- c. Seksi Pengujian

Keberadaan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau

diharapkan dapat menjawab tantangan urusan non pelayanan dasar pada urusan

wajib koperasi dan usaha kecil menengah serta urusan pilihan pada urusan perdagangan. Sebagai dinas teknis, keberadaan dinas ini diharapkan dapat mendukung pelaksanaan urusan yang telah dibebankan dan membantu kepala daerah dalam mencapai visi dan misi pembangunan sebagaimana terdapat dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2014-2019.

Namun berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2017, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau masih menghadapi berbagai permasalahan yang merupakan isu strategis Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau.

Adapun pemetaan permasalahan utama yang dihadapi oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah terbagi atas 2 pokok permasalahan dalam merealisasikan tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah periode 2014-2019 yaitu.

1. Masih belum optimalnya pemberdayaan Koperasi dan UKM
2. Masih belum optimalnya kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2017, permasalahan utama terkait pelaksanaan urusan koperasi dan UKM berada pada persoalan: (1) Rendahnya tingkat partisipasi anggota dalam pengembangan kegiatan usaha koperasi (2) Rendahnya SDM, akses pasar, penggunaan Teknologi Tepat Guna (TTG), akses pembiayaan, informasi dan kelembagaan; (3) Daya saing produk

koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah lebih rendah dibandingkan dengan produk impor; dan (4) Rendahnya inovasi dan pengembangan produk.

Selain itu pada pelaksanaan urusan perdagangan permasalahan utamanya adalah: (1) Lemahnya pengawasan di bidang ekspor dan impor; (2) Terbatasnya sarana perdagangan/distribusi; (3) Kurang memadainya jumlah maupun kualitas SDM; (4) Kurangnya promosi dan kerjasama ekonomi antara swasta dengan swasta (P to P), swasta dengan pemerintah (P to G) serta pemerintah dengan pemerintah (G to G); dan (5) Masih terjadi fluktuasi indeks harga konsumen yang berpengaruh pada daya beli.

Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Riau yang berperan sebagai penyelenggara tugas dan urusan pemerintah di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang bertujuan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah di Provinsi Riau. Namun dalam perkembangannya pertumbuhan jumlah koperasi di Provinsi Riau setiap tahunnya mengalami fluktuasi, baik dari segi jumlah koperasi dan juga jumlah keanggotaannya. Idealnya, dengan telah dibentuknya Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, maka baik dari segi jumlah koperasi aktif dan juga dari segi keanggotaannya untuk setiap tahunnya seharusnya terus mengalami peningkatan. Adapun data perkembangan koperasi tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 yang dapat memberikan gambaran mengenai kinerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini sebagai berikut:



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tabel 1.1. Data Perkembangan Koperasi Tahun 2012-2016 Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Tahun	Koperasi Aktif	Koperasi Tidak Aktif	Jumlah Koperasi (Unit)	Anggota Koperasi (Orang)	RAT
2012	3.925	1.200	5.125	629.567	1.973
2013	3.532	1.574	5.106	616.833	1.057
2014	3.094	1.839	4.933	545.025	1.959
2015	3.051	2.134	5.185	540.742	1.464
2016	2.733	2.609	5.342	551.172	1.546

Sumber: Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1.1. diatas dapat dilihat bahwa Provinsi Riau memiliki koperasi tidak aktif yang cukup banyak diatas 1.000 unit. Jumlah pegawai dan anggota koperasi selalu mengalami fluktuasi atau naik turun setiap tahunnya seperti pada tahun 2015 dimana anggota dan pegawai koperasi mengalami penurunan jumlah yang cukup besar.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi sangat tergantung dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya (Ambarwati:2009:93). Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu mengelola sumberdaya manusianya dengan baik sama halnya dengan unsur-unsur lainya yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau yang sekaligus dijadikan sebagai fenomena penelitian antara lain akan diuraikan sebagai berikut:

1. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau masih kurang memberikan perhatian berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi di bidang masing-masing. Penghargaan yang dimaksud bukan sekedar pemberian insentif, namun penghargaan yang lebih kepada

pemberian tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi seorang pegawai. Rendahnya partisipasi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam mengikuti seminar, pendidikan dan pelatihan, atau kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan pegawai diduga sebagai faktor yang menghambat kemajuan dan perkembangan wawasan pegawai serta menurunkan motivasi kerja pegawai.

2. Kemudian pihak Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaannya.
3. Kompetensi seorang pegawai dilihat dari kemampuannya dalam bekerja dan kemampuan bekerjanya diukur dengan tingkat pendidikan dari pegawai tersebut. Berikut data mengenai jumlah dan tingkat pendidikan pegawai di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel 1.2. dibawah ini:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Menurut Golongan, Pendidikan, Jenis Kelamin di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Golongan				Jlh	Pendidikan Formal							Jlh	
		I	II	III	IV		SD	SLTP	SLTA	D-III	D-IV	SI	S2		S3
1	Laki-laki	2	8	41	11	61	2	1	20	1	0	29	9	0	62
2	Perempuan	0	7	55	9	70	1	0	22	7	0	33	8	0	71
JUMLAH		2	13	96	20	133	3	1	41	8	0	61	17	0	133

Sumber: Bidang Koperasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai tahun 2018 di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sebanyak 133 orang. Pegawai Dinas memiliki jenjang pendidikan dari SD hingga S-2. Seharusnya pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah yang memiliki jenjang pendidikan minimal D-III atau S-1. Akan tetapi di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sendiri masih memiliki pegawai dengan jenjang pendidikan SD, SMP dan SLTA.

4. Dalam pelaksanaan program pelatihan Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, tidak seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama. Kejadian ini mengakibatkan peningkatan kompetensi tidak merata, atau dengan kata lain pegawai yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan kompetensi pegawai bagi jabatan yang sedang para pegawai jalani.
5. Dalam pelaksanaan sasaran strategis 1 Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau yaitu: Meningkatnya kelembagaan, usaha koperasi aktif di Provinsi Riau, berdasarkan hasil capaian pada sasaran strategis 1 sebagaimana terlihat pada tabel 1.3. dibawah ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.3. Kegiatan pendukung dalam rangka mencapai sasaran 1 (Meningkatnya Kelembagaan, Usaha Koperasi) di Provinsi Riau

No	Program Kegiatan /Pendukung	Anggaran (Rp)	Sumber Anggaran
1.	Peningkatan Pembinaan melalui dukungan Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL)	3.431.931.000	APBD
2.	Monitoring, Evaluasi data keragaan Koperasi Kabupaten / Kota se Provinsi Riau	91.832.040	APBD
3.	Penilaian, Penghargaan Koperasi Berprestasi dan Pembina Koperasi Berprestasi	83.046.020	APBD
4.	Peningkatan Kualitas Organisasi dan Badan Hukum Koperasi	61.244.000	APBD
5.	Koordinasi Program Pemberdayaan KUMKM	350.000.000	APBD
6.	Diklat Perkoperasian	170.593.700	APBD
7.	Diklat Pengawas Koperasi	131.297.000	APBD
8.	Peningkatan Kapasitas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	1.000.000.000	APBD
Total		5,319,943,760	APBD

Sumber: Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Berdasarkan pemetaan yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau masih terdapat beberapa permasalahan, di antaranya adalah: Belum terkoordinasinya anggota PPKL dengan koordinator sehingga untuk memenuhi data perkoperasian yang update dalam pelaksanaannya masih menemukan kendala.

- Informasi yang penulis dapatkan dari salah seorang pegawai bidang koperasi, masih tingginya jumlah koperasi tidak aktif dan penurunan jumlah anggota dan pegawai koperasi ini tidak terlepas dari masih minimnya informasi, sosialisasi dan pembinaan dari pihak dinas koperasi sendiri terhadap SDM koperasi yang menjadi binaannya untuk dapat mengelola koperasinya dengan baik, sehingga tidak heran apabila masih banyak

pengelola koperasi yang masih belum memahami betul bagaimana mengelola koperasi dengan baik yang dapat mensejahterakan anggotanya.

Tidak semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik dikarenakan terlalu santainya dalam bekerja serta banyaknya pekerjaan yang tidak mencapai target. Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat jumlah penilaian Target capaian Sasaran Kerja Pegawai dari tahun 2013-2017 dengan jumlah Realisasi yang di capai.

Tabel 1.4. Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau Tahun 2015-2017

No	Jenis Kegiatan	2015			2016			2017		
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Penyediaan jasa surat menyurat	293,466,250	254,912,703	86.9	22,573,000	16,210,632	71.8	16,573,000	16,572,000	100
2	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	198,500,000	142,067,476	71.6	53,003,670	35,645,370	67.3	153,003,670	15,037,395	9.8
3	Penataan Taman Gedung Plut di Pekanbaru	297,473,300	155,902,728	52.4	116,950,000	114,729,500	98.1	542,000,000	449,896,188	83
4	Penyediaan alat tulis kantor	284,877,500	284,873,600	100	246,235,780	246,232,125	100	246,235,780	244,851,500	99.4
5	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan, hasil penelitian dan pelatihan	85,000,000	-	0	38,362,123	22,732,400	59.3	102,832,500	83,420,250	81.1
6	Penyediaan jasa surat menyurat	293,466,250	254,912,703	86.9	22,573,000	16,210,632	71.8	16,573,000	16,572,000	100
7	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	198,500,000	142,067,476	71.6	53,003,670	35,645,370	67.3	153,003,670	15,037,395	9.8
8	Penataan Taman Gedung Plut di Pekanbaru	297,473,300	155,902,728	52.4	116,950,000	114,729,500	98.1	542,000,000	449,896,188	83
9	Penyediaan alat tulis kantor	284,877,500	284,873,600	100	246,235,780	246,232,125	100	246,235,780	244,851,500	99.4

Sumber: Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau. Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi masih belum maksimal. Hal ini masih ada beberapa realisasi kegiatan tugas jabatan di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau Tahun 2013-2017 belum

mencapai target, sehingga membuat pekerjaan yang ada di Dinas mengalami kendala.

Selain data di atas, menunjukkan bahwa kinerja organisasi di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Bidang Koperasi, yang dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2018, beliau menyatakan bahwa informasi atau pengetahuan mengenai suatu hal yang dimiliki pegawai diantaranya disebabkan karena kurangnya pelatihan bagi para pegawai yang bertugas sebagai pembina atau penyuluh di lapangan, serta masih banyak pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan bakat maupun latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi, kompetensi dan kinerja organisasi di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau masih memiliki kekurangan. Meskipun pimpinan Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sudah memberikan pengarahan kepada pegawai akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih belum maksimal dalam bekerja

Kemudian pihak Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaannya.

Permasalahan pada kompetensi pegawai terlihat dari jumlah pegawai tahun 2017 di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sebanyak 131 orang. Pegawai Dinas memiliki jenjang pendidikan dari SD hingga S-2. Seharusnya pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah yang memiliki jenjang pendidikan minimal D-III atau S-1. Akan tetapi di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sendiri masih memiliki pegawai dengan jenjang pendidikan SD, SMP dan SLTA.

Permasalahan kinerja organisasi terlihat dari ada beberapa realisasi kegiatan tugas jabatan di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau Tahun 2013-2017 belum mencapai target, sehingga membuat pekerjaan yang tugas dan tanggungjawab Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau mengalami kendala dan tidak sesuai dengan target kinerja organisasi yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian-uraian tadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan gejala-gejala di atas, maka dapat di rumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai:

1. Secara akademis diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi serta dapat dijadikan sebagai wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

3. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumbangan teori dan penelitian selanjutnya yang meneliti masalah yang sama.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan faktor yang paling penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam penyelenggaraan kehidupan sehari-hari. Maju mundurnya suatu perusahaan, tergantung pada baik tidaknya sistem administrasi yang dilaksanakan. Apabila administrasi dalam organisasi tersebut dilakukan dengan baik, maka usaha untuk tercapai tujuannya akan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana kerja, serta menghabiskan waktu dan juga biaya yang banyak.

Istilah Administrasi secara etimologi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata yaitu “*ad*” dan “*ministrare*” yang berarti “*to serve*” yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. Sedangkan pendapat Dunsire dalam (Keban:2008:2) “administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik.

Pada dasarnya administrasi melingkupi seluruh kegiatan dari pengaturan hingga pengurusan sekelompok orang yang memiliki diferensiasi pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Administrasi dapat berjalan dengan adanya

banyak orang terlibat di dalamnya. Hal ini sesuai dengan pengertian administrasi yang dapat dibedakan menjadi dua bagian yang dikemukakan oleh Dewi (2011:3) sebagai berikut:

1. Administrasi dalam arti sempit, yaitu Administrasi berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda), yang diartikan sebagai pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan atau kesekretarian, meliputi kegiatan: menerima, mencatat, menghimpun, mengolah, mengadakan, mengirim, menyimpan.
2. Administrasi dalam arti luas, yaitu Administrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya.

Menurut Siagian dalam (Safie, 2003:5) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009:4). Gie dalam (Pasalong, 2011:3) mendefinisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, ciri-ciri administrasi dapat digolongkan atas: 1. Adanya tujuan yang dicapai, 2. Adanya sekelompok orang yang bekerja sama, 3. Adanya kegiatan/proses/usaha yang dilakukan, 4. Didasarkan atas rasionalitas.

2.1.2. Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik sebenarnya sudah ada semenjak dahulu kala, ia akan timbul dalam suatu masyarakat yang terorganisasi. Dalam catatan sejarah peradaban manusia, maka di Asia Selatan termasuk Indonesia, Cina, dan Mesir kuno dahulu sudah didapatkan suatu sistem penataan pemerintahan. Sistem penataan tersebut pada saat sekarang dikenal dengan sebutan administrasi publik/negara (Toha, 2008:88)

Menurut Waldo dalam (Syafie:2003:33) “administrasi negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah”. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gordon dalam (Syafie:2003:33) administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislative, eksekutif, serta peradilan.

Administrasi publik, menurut Plano dalam Keban (2008:4) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Selain itu, Keban juga menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah

pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah (Keban, 2008:4).

Administrasi negara juga terkadang disebut juga sebagai administrasi publik, karena terjemahan dari kata *public administration*. Karena kata *public* diterjemahkan menjadi negara maka akan terasa serba kekuasaan yang menzalimi masyarakat. Tetapi bila diterjemahkan sebagai masyarakat, akan berkonotasi pelayanan yang berakibat pada kebebasan yang liberalistik. Untuk itu perlu keseimbangan dalam sistem administrasi negara. Dalam konteks negara, administrasi adalah penyelenggaraan kebijaksanaan publik yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik. Tugas administrator adalah pembuatan keputusan, kepemimpinan, komunikasi, perencanaan, dan penelitian.

Perkembangan masyarakat membawa tuntutan-tuntutan masyarakat pun meningkat. Tuntutan-tuntutan itu membutuhkan jawabannya, jika jawabannya tidak sepadan dengan perkembangan tersebut, maka terdapat ketidakpuasan. Administrasi negara yang harus mampu menjawab tuntutan-tuntutan masyarakat yang senantiasa berkembang tersebut, sehingga ketidakpuasan masyarakat dapat diperkecil dan dipersempit jaraknya. Bidang kajian ilmu administrasi negara ternyata sekarang sudah mencakup hal-hal penting dalam kehidupan masyarakat. Ilmu administrasi negara secara sensitif harus mampu menanggapi isu-isu pokok dalam masyarakat dan mampu memformulasikan ke dalam suatu rumusan kebijaksanaan, serta cakap melaksanakan kebijaksanaan tersebut kedalam realisasi kerja sehari-hari. Ilmu administrasi negara tidak lagi seperti zamannya Woodrow Wilson atau Leonald D. White yang ramai mempersoalkan antara politik dan

administrasi, yang ada pada akhirnya meletakkan administrasi berada di luar kajian politik.

2.1.3. Konsep Organisasi

Organisasi secara umum merupakan bentuk kerja sama antar individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Siagian, (2006:6), menjelaskan organisasi seperti berikut:

“Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan”.

Definisi di atas menjelaskan bahwa organisasi memerlukan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara ikhlas dan sukarela secara terikat di suatu badan atau lembaga pemerintahan yang terdapat atasan dan bawahan yang kemudian di tentukan penempatan tujuan yang jelas yakni tujuan ditentukan oleh semua orang yang langsung terlibat dalam proses pelaksanaan tujuan tersebut.

Husein dalam Sedarmayanti (2000:20) dinayatkan bahwa:

“Organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai sesuatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas batas yang jelas, sehingga dapat di pisahkan secara tegas dari lingkungannya”.

Dari definisi tersebut organisasi merupakan suatu alat untuk pencapaian tujuan dari berbagai pihak yang berada di luar organisasi tersebut, dan sebagai alat yang terdiri dari sarana dan prasarana untuk pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi harus di buat secara rasional, dalam arti harus di bentuk dan beroperasi berdasarkan ketentuan formal dan perhitungan efisiensi supaya hasilnya efektif.

Menurut Rosenweg dalam (Hamin, 2005:31) organisasi dapat dipandang sebagai:

- a) Sistem sosial, yaitu orang-orang dalam kelompok;
- b) Integritas atau kesatuan dari aktivitas-aktivitas orang yang berkerja sama;
- c) Orang-orang yang berorientasi atau berpedoman pada tujuan bersama.

Menurut Waldo dalam (Syafie, 2003:114) organisasi adalah sebagai suatu struktur dari kewenangan-kewenangan dan kebiasaan-kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa definisi organisasi menurut para ahli tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Wadah atau tempat terselenggaranya administrasi;
- b) Terjadi kerja sama dan pembagian tugas dalam organisasi tersebut;
- c) Berlangsung proses aktivits berdasarkan kinerja masing-masing;
- d) Di dalamnya terjadi hubungan antar individu maupun kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar organisasi.

Berdasarkan defenisi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah tempat bersekumpulnya orang-orang yang melakukan kerja sama secara formal dengan satu tujuan tertentu.

2.1.4. Konsep Manajemen

Kata Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* dan *agree* yang berarti malakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda dengan *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan Manajemen. Akhirnya Manajemen diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi Manajemen atau pengelolaan, (Usman. 2006:3).

Menurut Manulang dalam (Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Terry dalam (Hasibuan, 2009:2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman dalam (Safroni, 2012:44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.5. Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan/ organisasi dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

- b. Pengembangan. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.6. Konsep Motivasi

2.1.6.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140). Abraham mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2001 : 93). William J. Stanton mendefinisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Menurut Robbins dalam Priansa (2014:171), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2001 : 68), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2001 : 351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut : “kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Stainer dalam (Sedarmayanti, 2001 : 66).

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

2.1.6.2. Teori Motivasi

Didalam mengkaji teori dari motivasi sebetulnya cukup menarik dan teorinya dapat dikelompokkan/diklasifikasikan atas :

- a. Teori kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi.
- b. Teori motivasi proses (*Process Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi.
- c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada dimana perilaku dipelajari.

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. *Kedua*, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerdayaan pekerjaan (Timpe, 2005 : 13).

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

Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi.

Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi dalam (Sondang, 2002 : 107).

Dalam teori Herzberg dalam Waheed, (2011:42) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam (Waheed:2011:42) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
4. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam (Waheed 2011:63) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas

3. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) hubungan baik atau buruknya dengan atasan dalam perusahaan.
5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Adapun yang merupakan *faktor motivasi* menurut Herzberg tersebut diatas akan dijelaskan pada tabel 2.1 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Herzberg's Two Factor Theory

<i>Motivators Intrinsic</i>	<i>Hygiene Factor Ektrinsic</i>
1 <i>Achievement</i> (Keberhasilan pelaksanaan)	1. <i>Company policy and administration</i> (Kebijaksanaan & administrasi)
2 <i>Recognition</i> (Pengakuan/penghargaan)	2. <i>Supervision technical</i> (Supervisi)
3. <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)	4. <i>Salary</i> (Gaji/Upah)
4 <i>Responsibility</i> (Tanggung jawan)	5. <i>Interpersonal realtion, supervisor</i> (Hubungan antara pribadi)
5 <i>Advancement</i> (Pengembangan)	6. <i>Working contion</i> (Kondisi kerja)

Sumber : Luthas (1992 : 160).

Menurut Herzberg *faktor hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Lodge,2001:139). Sedangkan faktor *motivation/intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*), (Timpe, 2005 : 13).

Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali

dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi karena pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka (Lodge, 2001 : 139).

2. Teori Evaluasi Kognitif menurut P.C. Jordan

Inti teori ini adalah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seorang telah bermotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Teori ini mengatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah. Dicontohkan jika motivasi ekstrinsik seperti penghasilan yang menarik, seseorang karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas “nasibnya” dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja rendah, dengan kata lain motivasi yang bersangkutan telah beralih dari motivasi intrinsik menjadi motivasi ekstrinsik (dalam Sondang, 2002 : 109).

2.1.6.3. Faktor-faktor Motivasi

Telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi tersebut akan diuraikan berikut ini :

1. Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Braid dalam (Timpe:2005:66) tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi

yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Menurut Robert W. Braid program kompensasi yang baik mempunyai tiga ciri penting yaitu bersaing, rasional, berdasarkan performa.

2. Supervisi

Supervisi mempunyai peran yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan (Soedjono, 2005). Untuk itu perusahaan harus dapat melakukan pengawasan terhadap karyawan agar terjadi hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan dukungan lainnya. Tanggungjawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif (Dharma, 2000 : 7).

Beberapa pedoman pengawasan yang perlu diperhatikan (Siagian, 2002), adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan hendaknya lebih menekankan pada usaha-usaha yang bersifat preventif.
2. Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, tetapi kepada hal-hal yang perlu disempurnakan dalam system kerja organisasi
3. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan seyogyanya bersifat edukatif.
4. Obyektivitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian hanya dapat dipertahankan apabila standard, prosedur kerja, dan kreatifitas prestasi jelas diketahui oleh yang diawasi atau yang mengawasi.
5. Pengawasan yang bersifat edukatif dan obyektif tidak berarti bahwa tindakan indisipliner tidak usah ditindak.

Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*). Supervisor dalam melaksanakan penilaian kinerja, menurut Harper dalam (Timpe, 2005 : 281) pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja (*performance review and development PR&D*) lebih efektif dari sistem penilaian kinerja karena seorang pimpinan tidak hanya memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan, potensi karier, dan keberhasilan profesional setiap karyawan.

Pendekatan PR&D mencakup penciptaan sasaran dan standar kinerja, mengkaji kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditentukan, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana pengembangan, dan menyepakati sasaran dan standar kinerja masa depan.

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui

pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek (Soedjadi, 1997:4). Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan (Zainun, 2005:2).

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi menurut Mengginson dalam (Handoko, 2005 : 258). Menurut Indrawijaya (2003:125), bahwa kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (1995 : 198), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. (Timpe, 2005 : 13).

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. (Saydam, 2004:245).

Melalui teknik pemerayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja. (Timpe,2005:81).

7. Peluang untuk maju (*advance*)

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 2004:246). Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi, yaitu sebagai berikut (Luthans, 2001):

- 1) Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggan. Disamping itu adanya harapan perbaikan dalam penghasilan promosi akan menjadi tidak efektif apabila dilakukan atas dasar kebutuhan penempatan dari karyawan yang berakhir masa jabatannya. Atau, karyawan baru tersebut menantang bagi calon karyawan yang dipromosikan.
- 2) Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan merupakan pendorong bagi karyawan yang lain. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan itu berpengalaman menangani pekerjaan barunya, dan bila ia berhasil maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikutinya.
- 3) Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan (*labour turnover*), karena karyawan akan mempunyai harapan positif ditempat kerja lain. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi, bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut untuk

meminta berhenti dan berpindah kerja pada organisasi lain yang memberikan jaminan karier.

- 4) Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan Perencanaan karier bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan dengan cara apapun.
- 5) Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri (self development) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti.

8. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*)

Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. (Saydam, 2004:247).

Menurut Simamora (2004:421), pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Soeprihanto (2001:35) : “Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan

selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9. Keberhasilan (*Achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 2004:246). Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

10. Tanggung Jawab

Menurut Flippo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 2004:248).

2.1.7. Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010:32). Sedangkan menurut Sagala (2009:308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote dalam (Pramudyo, 2010:35), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Spencer dalam (Palan, 2007:6) dalam usaha untuk menjelaskan modal kinerja yang superior berbasis kompetensi. Spencer mengutip demikian:

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job situation”.

Memperjelas makna definisi tersebut, Spencer dan Spencer menguraikannya kata demi kata. Pertama, *underlying characteristic* bermakna kompetensi adalah sesuatu yang berada di dalam (*fairly deep*) dan merupakan bagian yang paling lama bertahan di dalam kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. Kedua, *causality related* bermakna bahwa kompetensi memprediksi perilaku dan kinerja. Terakhir, *criterion-referenced* bermakna bahwa kompetensi sebetulnya memprediksi siapa mengerjakan dengan baik atau dengan sangat buruk yang diukur dengan kriteria-kriteria khusus atau standar tertentu.

Berkaitan dengan pemahaman mengenai kompetensi sebagai *underlying characteristic* seseorang, Spencer menyebutkan ada lima jenis karakteristik kompetensi. Kelimanya adalah: (1) *motives*, (2) *traits*, (3) *selfconcept*, (4) *knowledge*, dan (5) *skill*. Penegertian masing-masing karakteristik tersebut dijelaskan oleh Spencer dalam (Palan, 2007:6), sebagai berikut:

“1. Motives. The things a person consistently thinks about or wants that cause action. Motives “drive, direct, and select” behavior toward certain actions or goals and away from others. 2. Traits. Physical characteristic and consistent responses to situations or information. 3. Self concept. A person’s attitudes, values, or self-image. 4. Knowledge. Information a person has in specific content areas. 5. Skill. The ability to perform a certain physical or mental task”.

Lima karakteristik kompetensi tersebut dapat diterjemahkan dengan penjelasan berikut ini.

1. **Motives.** Sesuatu secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang bertindak. Motives mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju kepada tindakan tertentu atau kepada tujuan. Orang-orang yang termotivasi untuk mencapai sesuatu secara konsisten membuat sasaran yang menantang untuk dirinya sendiri, bertanggungjawab untuk menyelesaikannya, dan menggunakan umpan balik untuk melakukannya dengan lebih baik.
2. **Traits.** Merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Spencer mencontohkan karakteristik ini dengan pilot pesawat tempur yang memiliki reaksi waktu dan penglihatan yang baik. Begitu pula dengan kompleksnya mengontrol emosi sendiri dan berinisiatif sebagai bentuk respon-respon yang harus konsisten pada setiap situasi.
3. **Self-concept.** Karakteristik ini menitikberatkan pada sikap-sikap seseorang, nilai-nilai yang dianut/dipegang, atau citra diri. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan membuat orang tersebut efektif di hampir situasi apapun.
4. **Knowledge.** Karakteristik ini merupakan kompetensi yang kompleks. Knowledge menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar pada bidang-bidang khusus. Misalnya, pengetahuan ahli bedah terhadap syaraf dan otot di dalam tubuh manusia. Spencer menegaskan bahwa skor-skor tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksikan kinerja karena skor-skor tersebut gagal untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan yang sebenarnya digunakan dalam bekerja.

5. *Skill*. Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik tertentu atau yang berhubungan dengan tugas-tugas memerlukan pikiran. Contoh dari karakteristik ini adalah keterampilan dokter gigi dalam menambal gigi tanpa merusak syaraf-syaraf gigi; kemampuan seorang programmer computer untuk mengorganisir 50.000 baris kode dalam barisan logika.

Menurut Spencer dalam (Palan 2007:8), motif (*motives*) meliputi (1) Orientasi pada pencapaian tugas (*Achievement orientation*), (2) Dampak dan pengaruh (*Impact and influence*). *Impact and influence* ini mencerminkan niat untuk mendekati, meyakinkan, mempengaruhi, atau membuat terkesan orang lain, agar mereka mendukung agenda tertentu atau mereka menjadi terpengaruh.

Sifat (*Traits*), meliputi (1) Inisiatif (*Initiative*), (2) Bekerjasama dengan tim (*Teamwork and cooperation*), (3) Membangun kebersamaan (*Developing others*). *Developing others*, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program *training* secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan. *Teamwork and cooperation* berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

Konsep diri (*Self concept*), meliputi (1) Percaya diri (*Self confidence*), (2) Kontrol diri (*Self control*). *Self control* adalah kemampuan untuk menjaga emosi dan meredam aksi negatif ketika sedang marah, tatkala berhadapan dengan oposisi atau tindakan kasar dari orang lain, atau saat bekerja dalam kondisi stres. *Self control* lebih sering ditemukan pada jabatan manajerial level bawah dan posisi

kontributor individual dengan tingkat stres tinggi. *Self control* jarang disebutsebut untuk level manajer ke atas. *Self confidence* adalah keyakinan terhadap kemampuan diri menyelesaikan sebuah tugas. *Self confidence* adalah sebuah komponen dari kebanyakan model dari orang-orang berkinerja superior.

Pengetahuan (*Knowledge*), meliputi (1) Senantiasa mencari informasi (*Information seeking*), (2) Keahlian teknis (*Technical expertise*). *Technical/professional/managerial expertise* termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknikal, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Keterampilan (*Skill*), meliputi (1) Berpikir analisis (*Analytical thinking*), (2) Berpikir konseptual (*Conceptual thinking*). *Analytical thinking* adalah kemampuan memahami situasi dengan merincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks. *Conceptual thinking* adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. *Conceptual thinking* bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif.

Kompetensi generik pekerja dari Spencer dalam (Tjakraatmadja, 2002:62) dijabarkan dalam tiga variabel kompetensi yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Masing-masing variabel tersebut

kemudian dijabarkan dalam dimensi-dimensi perilaku kerja yang lebih terukur sebagai berikut:

1. Kompetensi Intelektual. Karakter, sikap, dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual pekerja (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pengetahuan profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstualnya.
2. Kompetensi Emosional. Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis, karena pola emosional yang relatif stabil ketika menghadapi berbagai tekanan permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas mental/emosional.
3. Kompetensi Sosial. Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan membangun simpul-simpul kerjasama, cerdas yang hangat dan akrab dengan orang lain atau kelompok lain, ada berbagai situasi permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan sosial.

Selanjutnya menurut Spencer dalam (Tjakraatmadja, 2002:68) mengatakan bahwa untuk menghadapi tantangan baru di masa depan dan bentuk-bentuk organisasi yang baru yang akan kita hadapi, maka dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kompetensi yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.

Model kompetensi bagi eksekutif puncak diperlukan kompetensi tentang:

- 1) Pemikiran Strategis (*Strategic Thinking*). Untuk memahami kecenderungan (trends) lingkungan yang cepat berubah, peluang pasar, ancaman persaingan dan kekuatan serta kelemahan-kelemahan organisasi mereka sendiri, supaya dapat menemukan tanggapan strategis yang terbaik.
- 2) Kepemimpinan perubahan (*change leadership*). Untuk mengkomunikasikan sisi dari organisasi yang dapat merubah karyawan menjadi *stakeholders*, membangkitkan motivasi dan komitmen, berperan sebagai sponsor dan inovasi yang dilakukan dan membangkitkan peran kewirausahaan, serta mengalokasikan semua sumber daya perusahaan sebaik mungkin untuk melaksanakan perubahan yang berkesinambungan.
- 3) Manajemen hubungan (*Relationship management*). Untuk membina hubungan dan jaringan yang luas dengan pihak-pihak lain di banyak negara,

dimana kerjasama dengan pihak-pihak lain dapat menyokong keberhasilan organisasi.

Pada tingkat manajer, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi:

- 1) Keluwesan (*Flexibility*). Keluwesan untuk mengubah struktur dan proses-proses manajerial, apabila diperlukan untuk melaksanakan strategi perubahan perusahaan lebih efektif dalam pelaksanaan tugas organisasi.
- 2) Pelaksanaan perubahan (*Change Implementation*).
- 3) Pelaksanaan perubahan untuk mengkomunikasikan kebutuhan perubahan organisasi kepada sesama karyawan dan keterampilan-keterampilan *change management* seperti komunikasi, bantuan untuk pelatihan dan proses kelompok, yang dibutuhkan untuk melaksanakan perubahan di dalam kelompok-kelompok kerja masing-masing karyawan.
- 4) Inovasi kewiraswastaan (*Entrepreneurial Innovation*). Motivasi untuk menjadi pemimpin dalam produk baru, pelayanan dan proses produksi.
- 5) Saling pengertian antarpribadi (*Interpersonal understanding*).
- 6) Saling pengertian antar pribadi untuk memahami dan menghargai masukan-masukan dari berbagai tipe dan karakter manusia.
- 7) Memberi wewenang (*Empowering*). Memberi wewenang untuk saling berbagi informasi, meminta pendapat dari sesama karyawan, mengupayakan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab yang berarti, memberikan umpan balik pelatihan, mengungkapkan harapan-harapan perbaikan dari bawahan (tanpa memandang perbedaan), dan memberi imbalan atas peningkatan kinerja. Semua hal ini akan membuat karyawan merasa lebih mampu dan termotivasi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.
- 8) Bantuan kelompok (*team facilitation*). Bantuan kelompok untuk mengelola karyawan dari berbagai latar belakang yang berbeda untuk bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan dan kejelasan peran, memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi atau mengatasi perselisihan.
- 9) Mudah dipindahkan (*Portability*). Portabilitas agar cepat menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif pada lingkungan kerja yang asing. Dengan kata lain, seorang manajer harus mudah dipindahkan di posisi apapun dinegara manapun.

Sedangkan pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi:

- 1) Keluwesan (*Flexibility*). Melihat perubahan-perubahan lebih sebagai tantangan dari pada merupakan suatu ancaman.
- 2) Selalu mencari informasi, motivasi dan kemampuan belajar (*Information seeking, motivation, ability to learn*). Adalah antusias yang tulus terhadap kesempatan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan teknis maupun interpersonal. Melihat proses belajar sebagai kesempatan pengembangan diri dan memperkaya pekerjaan dan bukan menganggapnya sebagai tambahan pekerjaan.

- 3) Motivasi untuk berprestasi (*Achievement Motivation*) Keinginan untuk berprestasi dan menghasilkan kinerja yang baik, dibandingkan dengan apa yang telah dilakukannya di masa lalu, maupun dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain.
- 4) Motivasi bekerja untuk dibawah tekanan (*Work motivation under pressure*).
- 5) Kombinasi dari keluwesan, motivasi berprestasi, daya tahan terhadap perusahaan, yang membuat seseorang dapat bekerja pada situasi dimana tuntutan akan perbaikan selalu meningkat.
- 6) Kesediaan untuk bekerja sama (*Collaborativeness*).
- 7) Bekerjasama dengan kelompok-kelompok multi disipliner dengan rekan kerja dengan beragam latar belakang, bersikap positif terhadap orang lain, empati dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.
- 8) Orientasi pelayanan pelanggan (*Customer service orientation*). Dorongan yang tulus untuk membantu orang lain. Mengerti kebutuhan pelanggan, berinisiatif untuk memecahkan masalah dalam organisasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi pelanggan.

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu

(Moehariono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2.1.8. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat

keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi.

Menurut Pasolong (2010:175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Menurut Fahmi (2013:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013:128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis suatu organisasi. Menurut Wibowo (2008:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2008:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. Bernardin dan Russel (Ruky, 2002:15) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu, dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu, dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Kemudian Robbins dalam (Pasolong:2007:176) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang sesuai.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.

7. Pengembangan SDM.
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai.
11. Pemutusan hubungan kerja.
12. Memperkuat hubungan antar pegawai.
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75)

dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) **Kerjasama**
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) **Inisiatif**
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.9. Konsep Kinerja Organisasi Publik

Tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah adalah memperbaiki kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Hal ini dimaksudkan agar pemerintah dapat menjalankan pemerintahan dengan efektif dan efisien dalam rangka mensejahterakan masyarakat.

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah

sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo dalam Pasolong (2010:176), kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Pasolong (2010:375), kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara

keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Menurut Robbins dalam (Hardani:2010:188) dinyatakan bahwa kinerja organisasi adalah hasil kumulatif dari semua aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Armstrong dalam Wibowo (2009:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan Menurut Chaizi dalam Fahmi (2013:03) pengertian kinerja organisasi yaitu:

“Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Menurut Sinambela (2012:181), kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sedangkan menurut Nasucha dalam (Sinambela, 2012:186), kinerja organisasi didefinisikan juga sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Secara umum kinerja organisasi merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Untuk menilai keberhasilan organisasi sektor publik maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja sektor publik tersebut.

Pengukuran kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

2.1.10. Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

Pengukuran kinerja organisasi merupakan strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan ataupun organisasi untuk melakukan perbaikan atas kinerja operasionalnya agar dapat diketahui berbagai hasil serta kendala bagi suatu organisasi dalam melaksanakan segala aktifitas yang menjadi tujuan dari dibentuknya organisasi tersebut.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Dilingkungan Instansi Pemerintah pada Pasal 1 Ayat 2 dinyatakan bahwa:

“Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”

Mardiasmo (2004:121) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu:

1. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja yang dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik.
2. Ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagan”.

Adapun manfaat dari dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik menurut Robinson dalam Fitri (2010:39), mengemukakan beberapa alasan sehingga pengukuran kinerja sektor publik sangat penting sebagai strategi untuk memperkuat daya kompetisi sektor publik.

1. Sebagai fasilitas pembelajaran untuk perbaikan layanan. Tidak dapat dipungkiri hasil pengukuran kinerja sektor publik menjadi data awal bagi perbaikan layanan.
2. Sebagai pembelajaran memperbaiki praktek manajemen. Data pengukuran kinerja sektor publik menyediakan kesempatan bagi para manajer sector publik untuk mempelajari implikasi atas aktivitas yang mereka rekomendasikan. Pengukuran secara potensial memperbaiki kualitas manajemen, yang akhirnya memperbaiki kinerja penyediaan layanan.
3. Sebagai alat pelaporan akuntabilitas dan transparansi. Data pengukuran kinerja sektor publik membantu para manajemen memerhatikan pembelanjaan dana publik beserta prestasi yang tercapai. Dengan semakin meningkatnya tekanan atas akuntabilitas dan keterbukaan pemerintah, data kinerja keuangan sektor publik menjadi esensial.
4. Sebagai alat ungkap sesuai dengan hukum yang berlaku. Dalam hal ini laporan kinerja akan menjadi bagian dari pertanggung jawaban hukum pemerintah kepada parlemen atau auditor negara.

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kerjanya pun terdapat perbedaan. Menurut Mahmudi (2015:14), tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik yaitu:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian *reward* dan *punishment*
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu cara untuk mengetahui atau menilai sejauh mana tujuan, sasaran dan

program dari suatu organisasi bisa tercapai. Pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan untuk perbaikan kinerja dimasa mendatang.

Menurut Mahmudi (2015:91), informasi mengenai kinerja sangat penting dalam rangka menciptakan *good governance*. Manajemen yang baik dan akuntabel membutuhkan indikator kinerja untuk mengukur sukses atau tidaknya organisasi. Informasi kinerja tersebut diorientasikan sebagai pedoman bukan sebagai alat pengendalian. Pemanfaatan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu organisasi, aktivitas atau program telah memenuhi prinsip ekonomi, efisien dan efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan.

Lebih lanjut Mahmudi (2015:153) mengatakan bahwa indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer atau pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Indikator kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama indikator kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja juga berperan sebagai pembanding terbaik. Hal ini berarti bahwa untuk meniru organisasi terbaik, maka perlu digunakan standar kinerja organisasi terbaik tersebut. Standar kinerja terbaik memuat indikator-indikator kinerja dengan nilai tertentu.

Indikator kinerja dapat dimanfaatkan baik oleh pihak internal organisasi maupun pihak luar. Bagi pihak internal, indikator kinerja digunakan untuk melaporkan hasil kerja. Hal itu terkait dengan tujuan pemenuhan akuntabilitas manajerial. Indikator kinerja bagi manajemen dapat digunakan sebagai sarana melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Bagi pihak internal indikator kinerja digunakan untuk melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja. Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain:

- a. Membantu memperbaiki praktik manajemen
- b. Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan
- c. Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian
- d. Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja disemua level organisasi
- e. Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staf

Mengingat karakteristik organisasi sektor publik yang unik, organisasi ini memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas, tidak dilakukan hanya dengan tingkat laba, efisiensi, atau hanya pada ukuran finansial saja. Menurut Mahsun (2006:31-32), pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi enam aspek yaitu:

- a. Kelompok masukan (input), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Kelompok masukan (input) terdiri dari sumber daya manusia, anggaran, sarana/ prasarana, peraturan dan sebagainya. Menurut Sulistiyani (2009:11-12), sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumberdaya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut Mardiasmo (2002:61), anggaran dapat didefinisikan sebagai pernyataan estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran *financial*. Selain itu, *input* lain yang dibutuhkan yakni sarana dan prasarana. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

- b. Kelompok proses (*procces*), adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan maupun ukuran tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
- c. Kelompok luaran (*output*), adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud (*tangible*), maupun tidak berwujud (*intangibile*)
- d. Kelompok hasil (*outcome*), adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung
- e. Kelompok manfaat (*benefit*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- f. Kelompok dampak (*impact*), adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Sedangkan menurut Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan dalam (Sinambela, 2012:192), terdapat setidaknya enam cakupan pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

- a. Kebijakan, untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan tersebut
- b. Perencanaan dan penganggaran, untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitor perubahan terhadap rencana
- c. Kualitas, untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi
- d. Kehematan, untuk meninjau ulang pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya
- e. Keadilan, untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat
- f. Pertanggungjawaban, untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

Sementara itu, menurut Palmer dalam Mahsun (2006:78) jenis indikator kinerja Pemerintah Daerah antara lain:

- a. Indikator biaya (biaya total, biaya unit)

- b. Indikator produktivitas (jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu)
- c. Tingkat penggunaan (sejauhmana layanan yang tersedia digunakan)
- d. Target waktu (waktu rata-rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan)
- e. Volume pelayanan (perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)
- f. Kebutuhan pelanggan (jumlah volume pelayanan yang disediakan dibandingkan dengan volume permintaan yang potensial)
- g. Indikator kualitas pelayanan
- h. Indikator kepuasan pelanggan
- i. Indikator pencapaian tujuan

Menurut Mahmudi (2015:154), indikator kinerja yang baik memiliki sifat memotivasi dan mengarahkan untuk mencapai hasil terbaik. Dalam hal ini fungsi indikator kinerja adalah sebagai alat untuk perbaikan bukan pengendalian. Indikator kinerja bukan seperti mikroskop yang digunakan untuk mencari dan mengamati elemen-elemen tersembunyi yang tidak tampak dalam suatu kehidupan organisasi, tetapi indikator kinerja tersebut merupakan cermin bagi organisasi untuk merefleksikan berbagai aspek aktivitas organisasi. Pihak luar akan melihat organisasi dari cermin tersebut. Sementara pihak internal organisasi harus memastikan bahwa indikator kinerja yang dibuat tidak menimbulkan gambaran kinerja yang terdistorsi dan bias sehingga tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan sarana untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan organisasi dalam upaya meningkatkan akuntabilitas serta untuk mengevaluasi dan memantau kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yaitu indikator yang dikemukakan oleh Mahsun

(2006:31-32). Adapun indikator tersebut yaitu: kelompok masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Melalui indikator tersebut diharapkan dapat menilai kinerja organisasi dinas secara mendalam.

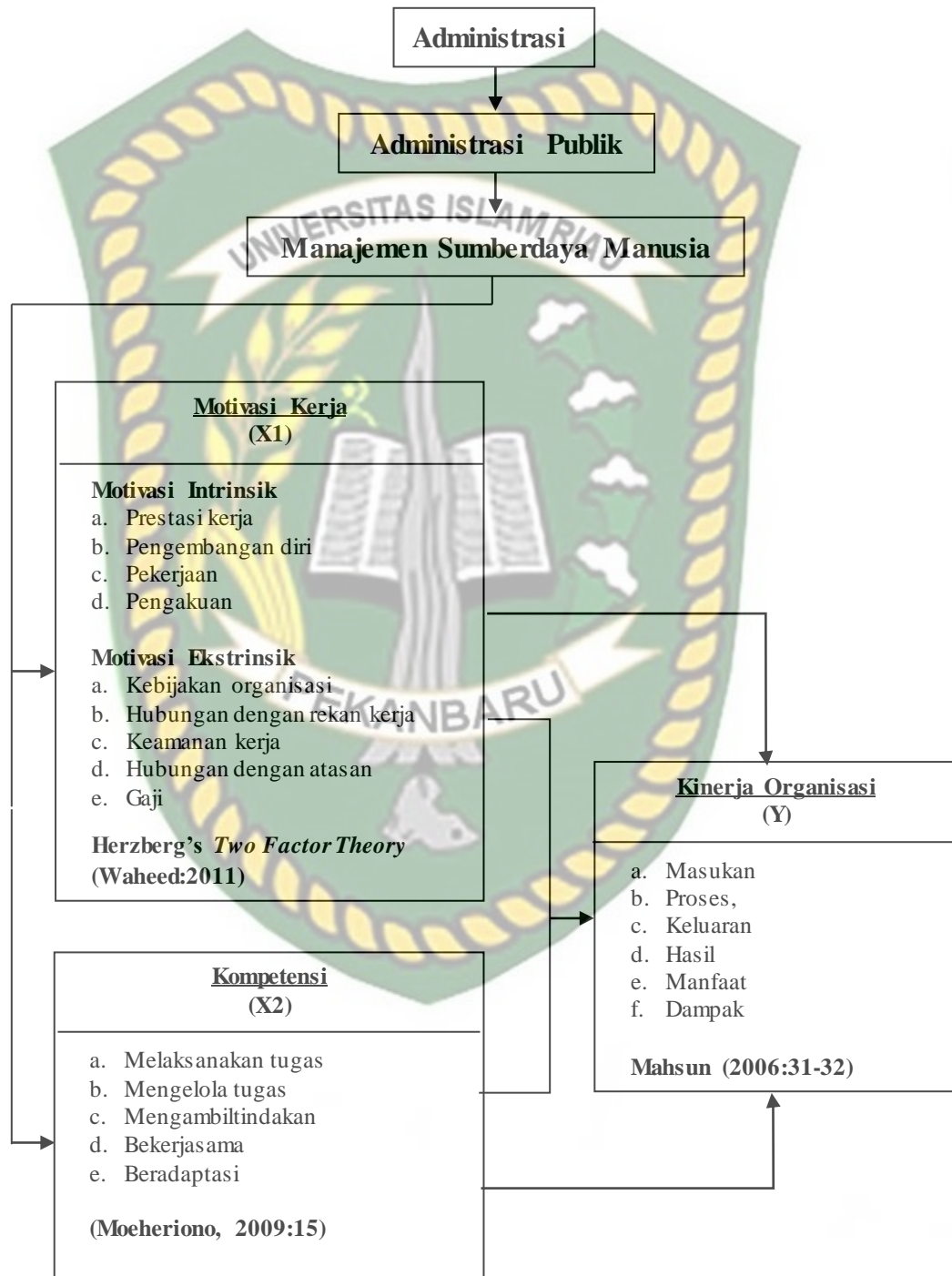


Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi
Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau



Sumber: Herzberg's Two Factor Theory (Waheed:2011), Moheriono (2009:15), Mahsun (2006:31-32)

2.2. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian serta kerangka konseptual di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian seperti pada gambar 2.4

Untuk lebih jelasnya hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja pegawai dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

2.3. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bahan referensi bagi peneliti berikutnya dan merupakan dasar dalam menentukan rancangan penelitian selanjutnya. Tentang apakah hasil penelitian tersebut dilanjutkan atau hanya mereplikasi beberapa variabel yang dianggap perlu, ini tergantung sudut pandang peneliti. Pada tabel 2.2 dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1.	Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora Pria Bintang Aditama dkk. 2016 Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro	Kinerja Organisasi	Kinerja organisasi Kecamatan Blora sudah dapat dikatakan baik walaupun belum optimal. Dari enam indikator pengukuran kinerja organisasi yang belum memenuhi kriteria karena masih adanya permasalahan dan kendala yang dihadapi adalah produktivitas dan penggunaan sumber daya. ketepatan waktu.	Sama-sama meneliti Kinerja Organisasi	Tidak membahas pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi pegawai

1	2	3	4	5	6
2.	Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang. Rokhilah Fakultas Ekonomi Untag Semarang. Rokhilah. 2014. Ekonomi Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014	Kinerja, Kompetensi Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	a. Variable kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pemalang. b. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pemalang. c. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pemalang.	Sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja	Tidak membahas mengenai kinerja organisasi
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Akuntabilitas Publik dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Moderating Pada PDAM Kabupaten Buleleng. Kadek Rina Pandeni, dkk. 2017.	Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern dan Kinerja Organisasi	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Akuntabilitas publik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengendalian intern secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. <i>Total Quality Management</i> secara positif dan signifikan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.	Sama-sama meneliti mengenai Kinerja Organisasi	Tidak membahas pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi pegawai
4	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Komang Sri Wimipin, dkk. 2015. Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Bandung	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik dan Kinerja Organisasi Publik	Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik secara simultan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik.	Sama-sama meneliti mengenai Kinerja Organisasi	Tidak membahas pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi pegawai

Sumber: Dari Berbagai Literatur

2.4. Konsep Operational

Seperti terungkap di dalam objek penelitian, pokok masalah yang diteliti bersumber pada dua hal yaitu pertama motivasi dan kompetensi sebagai variabel bebas (variabel X), kinerja sebagai variabel tidak bebas/terikat (variabel Y).

Berikut dijabarkan definisi dari variabel penelitian:

1. Motivasi kerja (X1) adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yang dianalisa antara lain adalah: a. **Motivasi intrinsik** adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional yang terdiri dari: a). Prestasi kerja, b). Pengembangan diri, c). Pekerjaan itu sendiri, d). Pengakuan. b. **Motivasi ekstrinsik**, adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*, yang terdiri dari: a). Kebijakan organisasi, b). Hubungan dengan rekan kerja, c). Keamanan kerja, d). Hubungan dengan atasan, e). Gaji
2. Kompetensi pegawai (X2) merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Indikator kompetensi yang dianalisa dalam

penelitian ini meliputi 1) Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), 2) Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), 3) Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), 4) Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*) dan 5) Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*).

3. Kinerja pegawai (Y) Adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Fahmi (2013:03). Indikator kinerja yang dianalisa dalam penelitian ini yaitu indikator yang dikemukakan oleh Mahsun (2006:31-32). Adapun indikator tersebut antara lain 1) Masukan, 2) proses, 3) Keluaran, 4) Hasil 5) Manfaat, 6) Dampak

2.5. Operasionalisasi Variabel

Secara rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 2.3 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Bebas dan Variabel Tidak Bebas

Konsep	Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	2	3	4
Motivasi Kerja(X1) Adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan • Handoko (2001:225),	<u>Motivasi Intrinsik</u> 1. Prestasi kerja; 2. Pengembangan diri; 3. Melaksanakan Pekerjaan; 4. Pengakuan.	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan pegawai untuk berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan • Keinginan pegawai untuk mengembangkan karier • Keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang bervariasi • Keinginan pegawai dalam menerapkan metode atau langkah-langkah kerja yang efektif dan efisien • Keinginan pegawai untuk mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan • Keinginan pegawai untuk mendapatkan penghargaan atau pujian atas pekerjaannya 	a. Sangat Baik b. Baik c. Cukup Baik d. Kurang Baik e. Tidak Baik
	<u>Motivasi Ekstrinsik</u> 1. Kebijakan organisasi; 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Keamanan dalam bekerja, 4. Hubungan dengan atasan, 5. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan pegawai untuk melaksanakan aturan dalam organisasi • Keinginan pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas • Pandangan pegawai mengenai mutasi jabatan • Pandangan pegawai terhadap sistem pemutusan kerja atau sanksi pemecatan • Hubungan antara pegawai dengan pimpinan • Keinginan pegawai terhadap gaji yang diterima • Keinginan pegawai terhadap tunjangan yang diterima 	a. Sangat Baik b. Baik c. Cukup Baik d. Kurang Baik e. Tidak Baik

Konsep	Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	2	3	4
<p>Kompetensi Pegawai (X2) Merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010: 32).</p>	<p>1. Menjalankan tugas</p> <p>2. Mengelola tugas</p> <p>3. Mengambil tindakan</p> <p>4. Bekerja sama</p> <p>5. Beradaptasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pegawai melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar yang berlaku • Kemampuan pegawai dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda dalam pekerjaan • Kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan yang cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan. • Inisiatif pegawai dalam bekerja jika timbul suatu masalah di dalam pekerjaan • Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja • Kemampuan pegawai untuk memelihara kenyamanan lingkungan kerja • Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru 	<p>a. Sangat Baik</p> <p>b. Baik</p> <p>c. Cukup Baik</p> <p>d. Kurang Baik</p> <p>e. Tidak Baik</p>
<p>Kinerja Organisasi (Y) Adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.” Mahsun (2006:31-32)</p>	1. Masukan,	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan sumber daya manusia (pegawai) • Ketersediaan anggaran pendanaan kegiatan 	
	2. Proses,	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan dan ketepatan pelayanan • Tingkat akurasi pelaksanaan pelayanan 	
	3. Keluaran,	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian target pelaksanaan kegiatan 	
	4. Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Berfungsinya kegiatan pada jangka menengah 	
	5. Manfaat	<ul style="list-style-type: none"> • Manfaat pelaksanaan kegiatan bagi sektor Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Riau 	
	6. Dampak	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh pelaksanaan kegiatan yang ditimbulkan 	

Sumber : Modifikasi Penelitian, 2019

2.6. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau ini dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Pengukuran data ordinal (*ordinal scale*) akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2006). Sedangkan tipe/teknik skala ordinal yang digunakan yaitu *semantic scale* yaitu respon terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam bentuk kategori semantik, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat atau keterangan tertentu (Ferdinand, 2006).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagaimana Tabel 2.4 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel. 2.4. Pemberian Skor.

No.	Kategori Jawaban	Kode	Bobot Nilai
1.	Sangat Baik	SB	5
2.	Baik	B	4
3.	Cukup Baik	CB	3
4.	Kurang Baik	KB	2
5.	Tidak Baik	TB	1

Sumber: Ferdinand, 2006

Perolehan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1. Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval sebagai berikut:

- a. Untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X1) dengan 13 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (99 orang) dikalikan dengan 5 (nilai

tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi } 13 \times 99 \times 5 = 6435$$

$$\text{Nilai terendah } 13 \times 99 \times 1 = 1287$$

Rentang skala Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X1) didapatkan dari perhitungan:

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

$$= \frac{6435 - 1287}{5}$$

$$= \frac{5148}{5}$$

$$= 1029,6$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.5. Kategori Rentang Skala Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X1).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	1287 – 2316,6	Tidak Baik
2.	2316,7 – 3346,3	Kurang Baik
3.	3346,4 – 4376	Cukup Baik
4.	4376,1 – 5405,7	Baik
5.	5405,8 – 6435	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

- b. Untuk variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X2) dengan 7 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (99 orang) dikalikan dengan 5 (nilai

tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi } 7 \times 99 \times 5 = 3465$$

$$\text{Nilai terendah } 7 \times 99 \times 1 = 693$$

Rentang skala Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X2) didapatkan dari perhitungan:

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

$$= \frac{3465 - 693}{5}$$

$$= \frac{2772}{5}$$

$$= 554,4$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.6. Kategori Rentang Skala Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (X2).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	693 – 1247,4	Tidak Baik
2.	1247,8 – 1801,9	Kurang Baik
3.	1802 – 2356,4	Cukup Baik
4.	2356,5 – 2910,9	Baik
5.	2911 – 3465	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

- c. Untuk variabel Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y) dengan 8 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (99 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi)

dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi } 8 \times 99 \times 5 = 3960$$

$$\text{Nilai terendah } 8 \times 99 \times 1 = 792$$

Rentang skala Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y) didapatkan dari perhitungan :

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

$$= \frac{3960 - 792}{5}$$

$$= \frac{3168}{5}$$

$$= 633,6$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.7. Kategori Rentang Skala Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	792 – 1425,6	Tidak Baik
2.	1425,7 – 2059,3	Kurang Baik
3.	2059,4 – 2693	Cukup Baik
4.	2693,1 – 3326,7	Baik
5.	3326,8 – 3960	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2006) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian yang mencoba menjelaskan fenomena yang ada (Jogiyanto, 2007:12). Variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X1), kompetensi pegawai (X2) dan kinerja organisasi (Y).

Adapun spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara variabel (Subana, 2005:36). Dengan metode ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada kantor Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Alasan utama pemilihan lokasi penelitian adalah karena instansi ini dalam pengamatan awal peneliti merupakan

suatu instansi yang sangat berperan dalam penyelenggaraan tugas dan urusan pemerintah di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang bertujuan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah di Provinsi Riau.

Namun berdasarkan survei awal penelitian diketahui bahwa motivasi kerja serta kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau masih belum memuaskan sehingga mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:189). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yang berjumlah 131 orang.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa populasi (Ferdinand, 2006:189). Sampel yang digunakan adalah sampel populasi, maka demikian sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yang berjumlah 99 orang. Untuk mengukur penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \epsilon^2} \dots\dots\dots \text{Rumus Slovin}$$

Sumber: (Umar, 2002: 102)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misal 5%, 10 %

Oleh karena itu, besarnya sampel dengan jumlah populasi 133 orang dengan kelonggaran 10% adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0,01)}$$

$$n = 99,25$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 99 orang pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dipilih secara simple random sampling atau acak sederhana. Dalam teknik ini pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi, setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2007:118).

Jumlah populasi sampel pada penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 3.1. di bawah ini sebagai berikut:

Tabel. 3.1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Populasi	Jumlah		Pengambilan Data
		Populasi	Sampel	
1	Kepala Dinas	1	1	Kuisisioner
2	Sekretaris	1	1	Kuisisioner
3	Kasubbag	2	2	Kuisisioner
4	Kabid	4	4	Kuisisioner
5	Kasi	12	12	Kuisisioner
6	Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT)	3	3	Kuisisioner
	Kasubbag TU	3	3	Kuisisioner
	Kasi	5	5	Kuisisioner
7	Kelompok Jabatan Fungsional	11	11	Kuisisioner
8	Staf	91	57	Kuisisioner
Jumlah		133	99	

Sumber : Data olehan penelitian Tahun 2019

3.5. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yang antara lain:

a. Data Primer,

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (Pegawai yang berada di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau) yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner terhadap variabel yang diteliti serta hasilwawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti disaat melakukan penelitian.

b. Data Sekunder,

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, Peraturan-peraturan, makalah dan laporan-laporan lain yang berkaitan dengan

penulisan penelitian ini, juga yang diperoleh baik dari situs internet, serta dari Subbag Umum Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau berupa data-data kepegawaian dan struktur organisasi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan serta ditujukan kepada Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi UKM Provinsi Riau.
2. Kuisiner, daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pihak responden sehingga memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
3. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.
4. Studi Dokumentasi, dilakukan untuk mendapatkan data-data sekunder yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku ilmiah sebagai bahan referensi dari beberapa pengarang dan literatur, teknik ini digunakan untuk mendapatkan mendapatkan konsep teori dalam penelitian ini.

3.7. Teknik Analisis data dan Uji Hipotesis

Teknik analisa data akan dilakukan beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Tahap pertama, dilakukan penyeleksian data (data primer dan data sekunder).

- b. Tahap kedua, data dan informasi yang telah diseleksi dikelompokkan sesuai dengan jenis atau tujuan berdasarkan pokok permasalahan kemudian dibuat data kuantitatif dalam bentuk tabel sebagai bahan analisis.
- c. Tahap terakhir, data yang diperoleh dianalisis sebagai bahan pengujian hipotesis penelitian dengan melakukan serangkaian uji antara lain sebagai berikut:

1. Uji validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali,2012:53). Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dalam mengukur validitas keabsahan butir instrumen atau keabsahan internal instrumen, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :
 r_{hitung} = Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned}\sum X_i &= \text{Jumlah skor item} \\ \sum Y_i &= \text{Jumlah skor total (seluruh item)} \\ N &= \text{Jumlah sampel}\end{aligned}$$

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Priyatno, 2008:18)

Perhitungan reliabilitas butir pertanyaan Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan Kinerja Organisasi (Y) dilakukan dengan rumus Alpha Croban (Ghozali, 2011:38). Cara ini dipilih karena sesuai dengan instrument yang disusun dengan rumus sebagai berikut:

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

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

Dimana :

$$\begin{aligned}r_{ii} &= \text{Reliabilitas instrumen/koeffisien alfa} \\ k &= \text{Banyak butir pertanyaan} \\ \sum \alpha_1^2 &= \text{Jumlah varian butir} \\ \alpha_2^2 &= \text{Varian total} \\ N &= \text{Jumlah sampel}\end{aligned}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu motivasi kerja, dan kompetensi pegawai.

Kegunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi UKM Provinsi Riau.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots \text{Ghozali (2011:223)}$$

Keterangan:

X1: Motivasi Kerja

- **Motivasi intrinsik**
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengembangan diri
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Pengakuan
- **Motivasi ekstrinsik**
 - a. Kebijakan organisasi
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Keamanan kerja
 - d. Hubungan dengan atasan
 - e. Gaji

X2: Kompetensi Pegawai

- a. Keterampilan menjalankan tugas
- b. Keterampilan mengelola tugas
- c. Keterampilan mengambil tindakan
- d. Keterampilan bekerja sama

- e. Keterampilan beradaptasi

Y: Kinerja Organisasi

- a. Masukan,
- b. Proses
- c. Keluaran
- d. Hasil
- e. Manfaat
- f. Dampak

- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien
- e : *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

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

b. Analisis Koefisien Determinasi (R² atau R Square)

Koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Dajan, 2000). Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R² ini berkisar antara $0 < R^2 < 100\%$.

3. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

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

a. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

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

1) Membuat hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t-test adalah:

- $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja , terhadap Kinerja Organisasi
- $H_a : \beta_1 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja , terhadap Kinerja Organisasi
- $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Kompetensi Pegawai , terhadap Kinerja Organisasi
- $H_a : \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara Kompetensi Pegawai , terhadap Kinerja Organisasi

2) Pengambilan keputusan

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

Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

b. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Santoso, 2004:203)

1) Perumusan Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Organisasi
- $H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Organisasi

2) Pengambilan keputusan

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

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

c. Uji Koefisien Beta

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

3.8. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 Minggu ke I sampai dengan minggu ke 4 April 2019. Sementara itu untuk penyelesaian tesis ini memakan secara keseluruhan lebih kurang selama 5 bulan, untuk lebih jelasnya jadwal waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke-																			
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan penyusunan UP	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
2	Seminar UP Tesis																				
3	Riset																				
4	Penelitian Lapangan													x	x						
5	Pengolahan dan Analisa Data													x	x						
6	Konsultasi dan bimbingan Tesis			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
7	Ujian Tesis																			x	
8	Revisi dan Pengesahan																			x	x
9	Penggandaan Tesis																				x

Sumber: Modifikasi Peneliti Tahun 2019

Catatan : Jadwal penelitian sewaktu-waktu dapat berubah

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Ringkas

4.1.1. Sejarah Pembentukan Provinsi Riau

Secara etimologi, kata Riau berasal dari bahasa Portugis, yaitu ‘Rio’, yang berarti sungai. Riau dirujuk hanya kepada wilayah yang dipertuan mudai oleh Raja Bawah Johor di Pulau Penyengat. Wilayah tersebut kemudian menjadi wilayah Residentie Riouw pemerintah Hindia Belanda yang berkedudukan di Tanjung Pinang; dan Riouw oleh masyarakat setempat dieja menjadi Riau. Daerah Riau ini sendiri merupakan penggabungan dari sejumlah kerajaan Melayu yang pernah perjaya di wilayah ini, yaitu Kerajaan Indragiri pada tahun 1658-1838, Kerajaan Siak Sri Indrapura pada tahun 1723-1858, Kerajaan Pelalawan pada tahun 1530-1879, dan Kerajaan Riau-Lingga pada tahun 1824-1913 dan masih ada beberapa kerajaan kecil lainnya.

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-Undang Darurat nomor 19 tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-Undang nomor 61 tahun 1958. Dalam undang-undang itu telah ditetapkan pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau jo lembaran Negara Nomor 75 tahun 1957. Daerah swatantra Tingkat I Riau meliputi wilayah daerah daerah Swatantra Tingkat II:

1. Bengkalis
2. Kampar
3. Indragiri

4. Kepulauan Riau, termaktub dalam Undang-Undang no 12 tahun 1956 (lembaran Negara tahun 1956 nomor 25).
5. Kotapraja Pekanbaru, termaktub dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1956 nomor 19).

Surat Keputusan Presiden tanggal 27 Pebruari 1958 nomor 258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin , Gubernur yang diperbantukan pada Kementerian Dalam negeri selaku Gubernur KDH Provinsi Riau yang pertama. Pelantikan Mr. S.M. Amin sebagai gubernur KDH Propinsi Riau dilakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjung Pinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman.

Ibukota Provinsi Riau untuk sementara ditempatkan di Tanjungpinang karena pada waktu itu pemberontakan PRRI sedang gencar-gencar terjadi di Riau Daratan dan Sumatera Barat. Selanjutnya pada tanggal 20 Januari 1959, Menteri Dalam negeri mengeluarkan Keputusan No.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai Ibukota Provinsi Riau.

4.1.2. Keadaan Umum Provinsi Riau

Provinsi Riau memiliki daerah yang sangat luas terdiri dari daratan dan perairan, dengan ukuran luas $\pm 329.867,61 \text{ km}^2$. sebesar 235.306 km^2 (71,33%) merupakan daerah lautan dan hanya 94.56161 km^2 (28,67%) merupakan daerah daratan. Disamping itu didaerah lautan yang berbatasan dengan negara lain diperkirakan luas daerah Zona Ekonomi Eksklusif adalah 379.000 km^2 .

Setelah terjadi pemekaran wilayah, Provinsi Riau yang dulunya terdiri dari 16 Kabupaten/Kota sekarang hanya tinggal 11 Kabupaten/Kota setelah Provinsi

Kepulauan Riau terhitung 1 Juli 2004 resmi menjadi Provinsi ke 32 di Indonesia. Sementara banyaknya Kecamatan berjumlah 146 dan Lurah/Desa berjumlah 1493.

Provinsi Riau yang beribu kota Pekanbaru, keberadaannya membentang dari lereng Bukit Barisan sampai $02^{\circ}25'00''$ Lintang Utara atau antara $100^{\circ}00'00''$ Bujur Timur- $105^{\circ}05'00''$ Bujur Timur.

Secara geografis, geo ekonomi maupun geo politik Provinsi Riau terletak pada jalur yang sangat strategis Provinsi Riau terletak pada jalur yang sangat strategis baik pada masa kini maupun pada masa yang akan datang, karena terletak pada jalur perdagangan Regional dan Internasional dikawasan ASEAN melalui kerjasama Indonesia, Malaysia, *Thailand-Growth Triangle* (IMT-GT) dan Indonesia Malaysia, Singapura-Growth Triangle, (IMS-GT).

1. Letak Geografis Provinsi Riau

Provinsi Riau terdiri dari daerah daratan dan perairan, dengan luas lebih kurang 8.915.016 Ha (89.150 Km²), Keberadaannya membentang dari lereng Bukit Barisan sampai dengan Selat Malaka terletak antara $01^{\circ} 05' 00''$ Lintang Selatan - $02^{\circ} 25' 00''$ Lintang Utara atau antara $100^{\circ} 00' 00''$ - $105^{\circ} 05' 00''$ Bujur Timur. Disamping itu sesuai Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 terdapat wilayah lautan sejauh 12 mil dari garis pantai. Di daratan terdapat 15 sungai, diantaranya ada 4 sungai besar yang mempunyai arti penting sebagai sarana perhubungan seperti Sungai Siak (300 Km) dengan kedalaman 8 -12 m, Sungai Rokan (400 Km) dengan kedalaman 6-8 m, Sungai Kampar (400 Km) dengan kedalaman lebih kurang 6 m dan Sungai Indragiri (500 Km) dengan kedalaman 6-8 m. Ke 4 sungai yang membelah dari pegunungan daratan tinggi Bukit Barisan

Bermuara di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan itu dipengaruhi pasang surut laut.

Adapun batas-batas Provinsi Riau bila dilihat posisinya dengan negara tetangga dan provinsi lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Selat Malaka dan Provinsi Sumatera Utara
- b. Sebelah Selatan : Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat
- c. Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka
- d. Sebelah Barat : Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara.

Peta wilayah administratif Provinsi Riau akan ditunjukkan pada gambar 4.1 dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 4.1
Peta Wilayah Administratif Provinsi Riau



Sumber: <https://petatematikindo.wordpress.com>

Pada Tahun 2009 Provinsi Riau terdiri dari 10 (sepuluh) Kabupaten dan 2 (dua) Kota, dimana pada tahun 2009 berdasarkan UU 12 tahun 2009 dibentuk Kabupaten Kepulauan Meranti, luas wilayah masing-masing Kabupaten/Kota seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Nama-Nama Ibukota dan Luas Wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau

No	KABUPATEN/KOTA	IBUKOTA	LUAS (Ha)	LUAS AREA (%)
1.	Kuantan Singingi	Taluk Kuantan	5.259,36	6,04
2.	Indragiri Hulu	Rengat	7.723,80	8,88
3.	Indragiri Hilir	Tembilahan	12.614,78	14,50
4.	Pelalawan	Pangkalan Kerinci	12.758,45	14,66
5.	Siak	Siak Sri Indrapura	8.275,18	9,51
6.	Kampar	Bangkinang	10.983,47	12,62
7.	Rokan Hulu	Pasir Pangaraiyan	7.588,13	8,72
8.	Bengkalis	Bengkalis	6.975,41	8,02
9.	Rokan Hilir	Bagan Siapi-api	8.881,59	10,21
10.	Pekanbaru	Pekanbaru	632,27	0,73
11.	Dumai	Dumai	1.623,38	1,87
12.	Kepulauan Meranti	Selat Panjang	3.707,84	4,26
Provinsi Riau			87.023,66	100,00

Sumber: *Buku Riau Dalam Angka 2017*

Secara makro posisi tersebut merupakan posisi strategis karena berbatasan langsung dengan jalur pelayaran internasional di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan serta berhadapan dengan negara-negara di Asia tenggara yaitu Malaysia – Singapura – Thailand – Kamboja dan Vietnam. Singapura sebagai negara pusat perdagangan dunia di belahan Timur merupakan negara yang secara langsung berbatasan dengan wilayah Provinsi Riau.

2. Jumlah Penduduk Provinsi Riau

Jumlah penduduk Riau pada tahun 2013 mencapai 6.033.268 jiwa, pada tahun 2016 mencapai 6.500.971 jiwa atau mengalami peningkatan 1,8 persen setiap tahunnya. Penduduk terbanyak terdapat di Kota Pekanbaru, dan penduduk terkecil terdapat di Kabupaten Kepulauan Meranti. Pada tabel 4.2 dibawah ini akan dijelaskan mengenai jumlah penduduk Provinsi Riau sebagai berikut:

Tabel 4.2. Perkembangan Penduduk Provinsi Riau Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2011 – 2016

No	Kabupaten/Kota	Penduduk Kabupaten/Kota (Jiwa)			
		2013	2014	2015	2016
1.	Kuantan Singingi	306.718	310.619	314.276	317.935
2.	Indragiri Hulu	392.354	400.901	409.431	417.733
3.	Indragiri Hilir	685.530	694.614	703.734	713.034
4.	Pelalawan	358.210	377.221	396.990	417.498
5.	Siak	416.298	428.499	440.841	453.052
6.	Kampar	753.376	773.171	793.005	812.702
7.	Rokan Hulu	545.483	568.576	592.278	616.466
8.	Bengkalis	527.918	536.138	543.987	551.683
9.	Rokan Hilir	609.779	627.233	644.680	662.242
10.	Pekanbaru	984.674	1.011.467	1.038.118	1.064.566
11.	Dumai	274.089	280.109	285.967	291.908
12.	Kepulauan Meranti	178.839	179.894	181.095	182.152
Provinsi Riau		6.033.268	6.188.442	6.344.402	6.500.971

Sumber: BPS RIAU <https://riau.bps.go.id>

3. Suku Bangsa

Penduduk provinsi Riau terdiri dari bermacam-macam suku bangsa. Mereka terdiri dari Jawa (25,05%), Minangkabau (11,26%), Batak (7,31%), Banjar (3,78%), Tionghoa (3,72%), dan Bugis (2,27%). Suku Melayu merupakan masyarakat terbesar dengan komposisi 37,74% dari seluruh penduduk Riau. Mereka umumnya berasal dari daerah pesisir di Rokan Hilir, Dumai, Bengkalis, Kepulauan Meranti, hingga ke Pelalawan, Siak, Inderagiri Hulu dan Inderagiri Hilir. Namun begitu, ada juga masyarakat asli bersuku rumpun Minangkabau terutama yang berasal dari daerah Rokan Hulu, Kampar, Kuantan Singingi, dan sebagian Indragiri Hulu. Juga masyarakat Mandailing di Rokan Hulu, yang lebih mengaku sebagai Melayu daripada sebagai Minangkabau ataupun Batak.

Abad ke-19, masyarakat Banjar dari Kalimantan Selatan dan Bugis dari Sulawesi Selatan, juga mulai berdatangan ke Riau. Mereka banyak bermukim di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya Tembilahan. Di bukanya perusahaan

pertambangan minyak Caltex pada tahun 1940- an di Rumbai, Pekanbaru, mendorong orang-orang dari seluruh Nusantara untuk mengadu nasib di Riau.

Suku Jawa dan Sunda pada umumnya banyak berada pada kawasan transmigran. Sementara etnis Minangkabau umumnya menjadi pedagang dan banyak bermukim pada kawasan perkotaan seperti Pekanbaru, Bangkinang, Duri, dan Dumai. Begitu juga orang Tionghoa pada umumnya sama dengan etnis Minangkabau yaitu menjadi pedagang dan bermukim khususnya di Pekanbaru, serta banyak juga terdapat pada kawasan pesisir timur seperti di Bagansiapiapi, Selatpanjang, Pulau Rupat dan Bengkalis.

Selain itu di provinsi ini masih terdapat sekumpulan masyarakat asli yang tinggal di pedalaman dan pinggir sungai, seperti Orang Sakai, Suku Akit, Suku Talang Mamak, dan Suku Laut.

4. Bahasa

Bahasa pengantar masyarakat provinsi Riau pada umumnya menggunakan Bahasa Melayu dan Bahasa Indonesia. Bahasa Melayu umumnya digunakan di daerah-daerah pesisir seperti Rokan Hilir, Bengkalis, Dumai, Pelalawan, Siak, Indragiri Hulu, Indragiri Hilir dan di sekitar pulau-pulau. Bahasa Minang secara luas juga digunakan oleh penduduk di provinsi ini, terutama oleh para penduduk asli di daerah Kampar, Kuantan Singingi, dan Rokan Hulu yang berbudaya serumpun Minang serta para pendatang asal Sumatera Barat. Selain itu Bahasa Hokkien juga masih banyak digunakan di kalangan masyarakat Keturunan Tionghoa, terutama yang bermukim di daerah seperti Selatpanjang, Bengkalis, dan Bagansiapiapi. Dalam skala yang cukup besar juga didapati penutur Bahasa

Jawa yang digunakan oleh keturunan para pendatang asal Jawa yang telah bermukim di Riau sejak masa penjajahan dahulu, serta oleh para transmigran dari Pulau Jawa pada masa setelah kemerdekaan. Di samping itu juga banyak penutur Bahasa Batak di kalangan pendatang dari Provinsi Sumatera Utara.

5. Agama

Dilihat dari komposisi penduduk provinsi Riau yang penuh kemajemukan dengan latar belakang sosial budaya, bahasa, dan agama yang berbeda, pada dasarnya merupakan aset bagi daerah Riau sendiri. Agama-agama yang dianut penduduk provinsi ini sangat beragam, diantaranya Islam, Kristen Protestan, Kristen Katolik, Hindu, Buddha, dan Konghucu.

4.1.3. Profil Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau memiliki posisi yang strategis untuk mensukseskan program-program pemerintah karena berkaitan langsung dengan kehidupan dan peningkatan kesejahteraan bagi sebagian besar rakyat khususnya di provinsi Riau (*pro poor*).

Selain itu, potensi dan peran strategisnya telah terbukti menjadi penopang kekuatan dan pertumbuhan ekonomi nasional dengan menggerakkan kembali potensi-potensi usaha yang ada (*pro growth*). Keberadaan Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang dominan sebagai pelaku ekonomi nasional juga merupakan subyek vital dalam pembangunan, khususnya dalam rangka perluasan kesempatan berusaha bagi wirausaha baru dan penyerapan tenaga kerja serta menekan angka pengangguran (*pro job*) serta *pro environment*.

Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau merupakan yang salah satu Perangkat Daerah yang mengalami perubahan nomenklatur berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Secara singkat keberadaan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau diharapkan dapat menjawab tantangan urusan non pelayanan dasar pada urusan wajib koperasi dan usaha kecil menengah serta urusan pilihan pada urusan perdagangan. Sebagai dinas teknis, keberadaan dinas ini diharapkan dapat mendukung pelaksanaan urusan yang telah dibebankan dan membantu kepala daerah dalam mencapai visi dan misi pembangunan sebagaimana terdapat dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2014-2019.

Secara singkat keberadaan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau diharapkan dapat menjawab tantangan urusan non pelayanan dasar pada urusan wajib koperasi dan usaha kecil menengah serta urusan pilihan pada urusan perdagangan. Sebagai dinas teknis, keberadaan dinas ini diharapkan dapat mendukung pelaksanaan urusan yang telah dibebankan dan membantu kepala daerah dalam mencapai visi dan misi pembangunan sebagaimana terdapat dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2014-2019.

Secara umum permasalahan utama terkait pelaksanaan urusan koperasi dan UKM berada pada persoalan: (1) Rendahnya tingkat partisipasi anggota dalam pengembangan kegiatan usaha koperasi (2) Rendahnya SDM, akses pasar,

penggunaan Teknologi Tepat Guna (TTG), akses pembiayaan, informasi dan kelembagaan; (3) Daya saing produk koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah lebih rendah dibandingkan dengan produk impor; dan (4) Rendahnya inovasi dan pengembangan produk.

Selain itu pada pelaksanaan urusan perdagangan permasalahan utamanya adalah: (1) Lemahnya pengawasan di bidang ekspor dan impor; (2) Terbatasnya sarana perdagangan/distribusi; (3) Kurang memadainya jumlah maupun kualitas SDM; (4) Kurangnya promosi dan kerjasama ekonomi antara swasta dengan swasta (P to P), swasta dengan pemerintah (P to G) serta pemerintah dengan pemerintah (G to G); dan (5) Masih terjadi fluktuasi indeks harga konsumen yang berpengaruh pada daya beli.

1. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Visi adalah cara pandang kedepan yang merupakan artikulasi dari citra, nilai, arah dan tujuan yang akan menjadi pemandu dalam mencapai masa depan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, dan inovatif, serta produktif. Dengan demikian, visi adalah suatu gambaran yang tentang keadaan masa depan yang ingin diwujudkan dalam jangka panjang.

Dengan mengacu pada konsepsi visi di atas dan mengacu pada visi Provinsi Riau maka visi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau, yaitu:

“TERWUJUDNYA TATA NIAGA, KOPERASI, USAHA KECIL dan MENENGAH YANG SEHAT dan MANDIRI SERTA MEMPUNYAI DAYA SAING”

Penjelasan makna visi sebagai berikut :

Sehat : Dalam arti prinsip – prinsip tata niaga/perdagangan, koperasi dan kaidah bisnisnya. Apabila digambarkan adalah suatu kondisi atau keadaan tata niaga yang sehat yaitu transaksi yang meningkat, lancar distribusi, selanjutnya koperasi yang sehat sesuai aspek penilaian kesehatan yaitu aspek permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, rentabilitas dan likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, jati diri koperasi.

Mandiri : Dalam arti Kinerja Usaha Yang Semakin Mandiri, ditunjukkan dengan membaiknya struktur permodalan, kondisi kemampuan penyediaan dana, penambahan asset, peningkatan volume usaha, peningkatan kapasitas produksi, dan peningkatan keuntungan.

Visi dan Misi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau memiliki konsistensi untuk menjabarkan Visi Misi Provinsi Riau khususnya misi ke-1 (satu) yaitu Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur dan ke-9 (sembilan) yaitu Meningkatkan Peran Swasta Dalam Pembangunan. Sebelumnya Dinas Koperasi dan UKM terkait dengan misi ke 4 dan 5 RPJMD. Sedangkan Dinas Perindustrian dan perdagangan terkait dengan misi ke 4. Perubahan keterkaitan visi telah disesuaikan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Provinsi Riau.

Misi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Riau merupakan upaya untuk mencapai visi tersebut diatas. Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Kecil dan Menengah Provinsi Riau melaksanakan peran dan fungsi yang tergambar dalam pernyataan misi-misi sebagai berikut :

1. Memberdayakan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Provinsi Riau Yang Berkualitas, Mempunyai Daya Saing dan Berkelanjutan Di Provinsi Riau
2. Mewujudkan Tata Niaga/Perdagangan Dalam dan Luar Negeri Yang Berkualitas, Mempunyai Daya Saing dan Berkelanjutan Di Provinsi Riau

2. Tujuan dan Sasaran Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

A. Tujuan

Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dicapai melalui penyusunan dan pelaksanaan strategi yang tepat. Tujuan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Riau yang akan dicapai untuk mewujudkan 2 (dua) misi melalui sebanyak 2 (dua) tujuan dan 4 (empat) sasaran. Adapun tujuan pembangunan pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau adalah:

- a. Meningkatnya Koperasi berkualitas
- b. Meningkatnya UKM Berkualitas
- c. Meningkatnya pengelolaan Sektor Perdagangan

B. Sasaran

Sasaran Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau dalam mendukung pembangunan di bidang Perdagangan, Koperasi dan UKM adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya Kelembagaan, Usaha Koperasi
- b. Meningkatnya kualitas pengelolaan UMKM
- c. Meningkatnya kontribusi Sektor Perdagangan terhadap PDRB
- d. Terjaminnya Ketersediaan bahan pokok

Selanjutnya dalam bentuk table dapat dilihat tujuan, sasaran (utama dan pendukung) dan indikator kinerja serta target pembangunan pada urusan perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Riau pada table 4.3:

Tabel 4.3. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Serta Target Pembangunan Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2014-2019

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun Dasar 2014	Target Kinerja Sasaran Tahun Ke -				
					2015	2016	2017	2018	2019
1.	Meningkatnya Koperasi berkualitas	Meningkatnya Kelembagaan, Usaha Koperasi	Jumlah Koperasi Aktif	2.700	2.717	2.850	2.715	2.725	2.944
2.	Meningkatnya UKM berkualitas	Meningkatnya kualitas pengelolaan UKM	Jumlah Pertumbuhan UMKM	149.290	149.340	149.340	149.225	149.250	149.335
			Persentase UMKM naik kelas	0,2%	0,3%	0,4%	0,25%	0,39%	0,45%
3.	Meningkatnya pengelolaan sektor perdagangan	Meningkatnya kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB	Kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB	6,5%	6,6%	6,7%	6,5%	6,6%	6,7%
			Persentase kenaikan nilai ekspor	7%	8%	8%	7,6%	8,5%	8,9%
		Terjaminnya ketersediaan bahan pokok	Rasio ketersediaan Bapokmas	63%	65%	69%	64%	67%	70%

Sumber: Laporan Kinerja Dinas Perdagangan, Koperasi, UMKM Provinsi Riau Tahun 2018

3. Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau

Pencapaian tujuan dan sasaran di dalam Rencana Strategis (Renstra) dijabarkan dalam bentuk strategi. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dihasilkan dari hasil analisis strategis lingkungan.

Strategi yang digunakan oleh Dinas Perdagangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kelembagaan Usaha Koperasi, melalui strategi :
 - a. Meningkatnya Monitoring dan Evaluasi Koperasi Aktif.

- b. Meningkatnya Pembinaan dan Pengawasan Akuntabilitas Koperasi Aktif.
- c. Pendidikan dan Pelatihan Pengurus Koperasi.
- d. Pendampingan SDM Koperasi

Kebijakan :

- a. Pendataan Keragaan Individu Koperasi.
 - b. Penyediaan Sarana ODS (Online Data System) bagi data Koperasi
 - c. Pembinaan Kepada Koperasi
 - d. Pengawasan kepada Koperasi
 - e. Diklat Manajemen Perkoperasian
 - f. Diklat Akuntansi keuangan bagi koperasi
 - g. Pembinaan Koperasi melalui Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL)
2. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan UMKM, melalui strategi :
- a. Meningkatnya Kemandirian UMKM,
 - b. Meningkatnya Kerjasama/Kemitraan
 - c. Meningkatnya Kualitas dan Standarisasi Produk UMKM
 - d. Meningkatnya Pengetahuan Pelaku UMKM dalam mengakses Pasar.
 - e. Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan.

Kebijakan :

- a. Terselenggaranya Pelatihan Pengembangan dan Peningkatan Wawasan UMKM.
- b. Terselenggaranya Pendampingan atau Mentor Bisnis bagi UMKM
- c. Pengisian Galeri Produk Unggulan UMKM Provinsi Riau.

- d. Pameran dalam rangka meningkatkan Produk Unggulan daerah.
 - e. Monitoring UKM yang telah melakukan Kemitraan/Kerjasama (MOU).
 - f. Pelatihan Peningkatan Kualitas Produk UMKM
 - g. Pelatihan Standarisasi/ Sertifikasi bagi Produk Makanan (PIRT, BPPOM, MUI)
 - h. Pelatihan Pemanfaatan IT (*E-Commerce*) bagi Pemasaran Produk UMKM
 - i. Pelatihan bagi UMKM dalam rangka membangun jejaring Retail Modern
 - j. Fasilitasi Trading House dan Pojok UMKM
 - k. Fasilitasi Akses Permodalan bagi UMKM
 - l. Monitoring bagi UMKM yang mendapatkan permodalan.
3. Terjaminnya Ketersediaan Bahan Pokok melalui strategi :
- a. Terkendalinya Ketersediaan Bapokmas.
 - b. Tersedianya Sarana Distribusi
 - c. Meningkatnya Kerjasama Perdagangan.

Kebijakan :

- a. Monitoring dan Evaluasi
- b. Pengembangan dan Penguatan Koordinasi Lintas Sektoral Pengendalian Bapokting.
- c. Pembangunan, Pengelolaan dan Pemantauan Usaha Distribusi
- d. Fasilitasi Perizinan
- e. Kerjasama dan Pemasaran Produk Dalam Negeri
- f. Promosi Produk Dalam Negeri

4. Meningkatnya Kontribusi Sektor Perdagangan Terhadap PDRB melalui strategi:

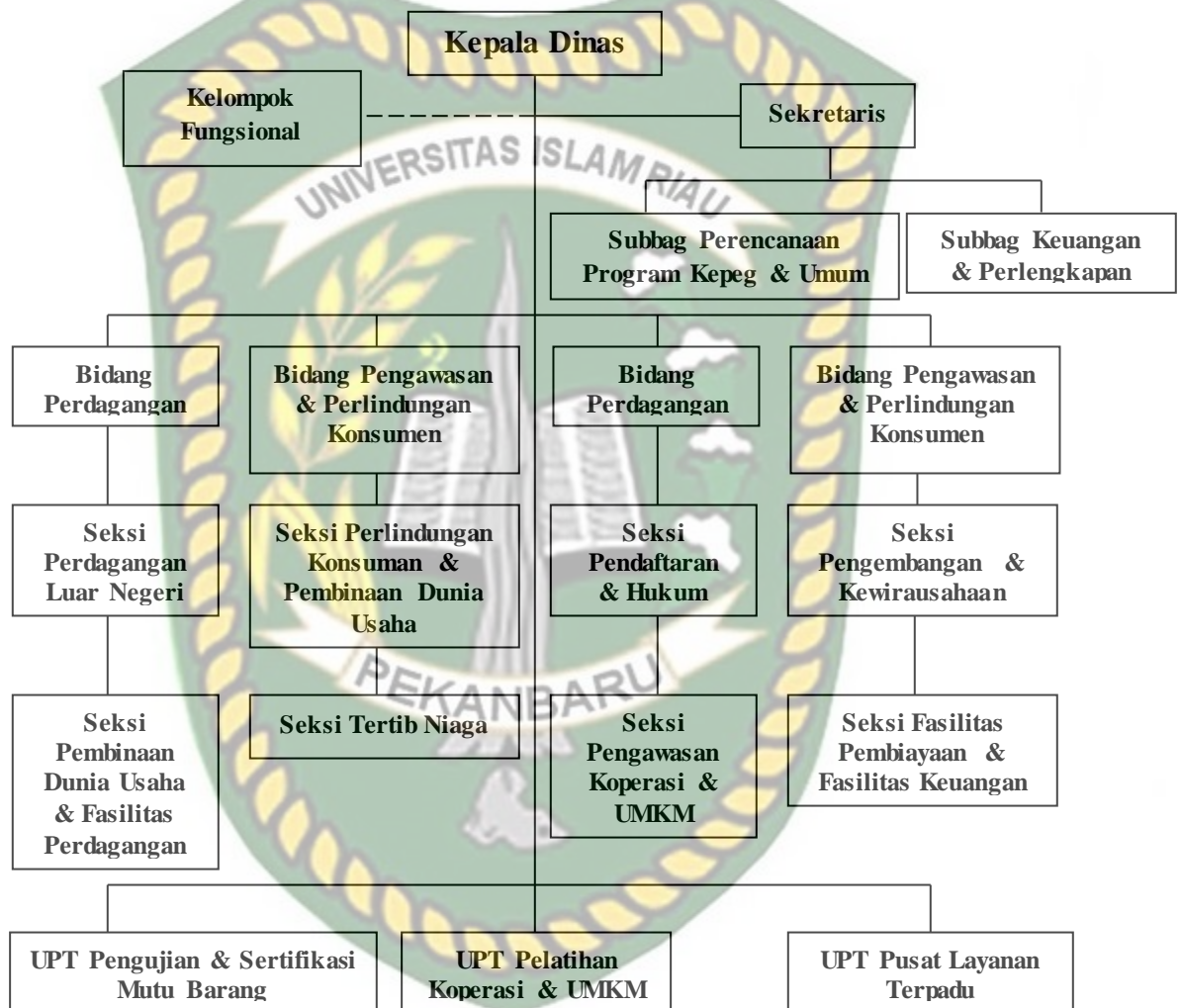
- a. Terlaksananya Pengawasan Barang
- b. Meningkatnya Pembinaan Dunia Usaha dan Konsumen
- c. Meningkatnya Standarisasi dan pengendalian Mutu Barang
- d. Meningkatnya Daya Saing Produk yang Berorientasi Ekspor
- e. Meningkatnya Kemitraan Perdagangan Luar Negeri

Kebijakan :

- a. Pengawasan terhadap Barang Beredar, Produk SNI Wajib dan Barang yang diatur
- b. Pengawasan Gudang dan Distribusi Barang
- c. Sosialisasi Perlindungan Konsumen dan Konsumen Cerdas
- d. Penanganan Pengaduan Konsumen
- e. Pelaksanaan Pengujian dan Kalibrasi.
- f. Pelaksanaan Sertifikasi Produk
- g. Jaminan Mutu dan Akreditasi Lembaga Penilaian Kesesuaian (LPK).
- h. Diversifikasi Produk
- i. Pembinaan Pelaku Usaha
- j. Penetrasi Pasar Luar Negeri
- k. Promosi Dagang
- l. Monitoring dan Evaluasi Perdagangan Luar Negeri

4.2. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau



Sumber: Dinas Perdagangan, Koperasi, UMKM Provinsi Riau Tahun 2018

4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau menjelaskan bahwa Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau merupakan dinas dengan Tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Perdagangan dan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Adapun tugas dan fungsi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau telah diatur dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 23 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.

Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 tersebut menjelaskan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Untuk menjalankan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi, serta Usaha Kecil dan Menengah;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah;

- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi, serta Usaha Kecil dan Menengah; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut di atas, Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dibantu oleh Sekretariat dan bidang-bidang +sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 tersebut menjelaskan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.

1. Sekretariat

Sekretrariat terdiri dari Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum dan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah. Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum, dan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah. Sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1.1. Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum

Adapun tugas dan fungsi Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum;
- c. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang;
- d. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
- e. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian;
- f. Melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah unit kerja;
- g. Melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur;
- h. Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan;
- i. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
- j. Membuat laporan perkembangan kepegawaian;
- k. Menyelenggarakan urusan kehumasan;
- l. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi
- m. Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis;
- n. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;
- o. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
- p. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
- q. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
- r. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum; dan
- s. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

1.2. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah

Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah

mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- c. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset;
- d. Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai;
- e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset;
- f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
- g. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- h. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
- i. Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;
- j. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;
- k. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan dan pencatatan aset;
- l. Melakukan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja;
- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Bidang Perdagangan

Bidang Perdagangan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada seksi Perdagangan Negeri, Perdagangan Luar Negeri, dan Seksi Pembinaan Dunia Usaha dan Fasilitasi Perdagangan. Bidang Perdagangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Perdagangan;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Perdagangan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1.1. Seksi Perdagangan Dalam Negeri

Seksi Perdagangan dalam negeri menjalankan tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada Seksi Perdagangan Dalam Negeri;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Perdagangan Dalam Negeri;
- c. Penyusunan pedoman pengelolaan pusat distribusi regional dan pusat distribusi provinsi, Penerbitan Izin Usaha Perdagangan Minum Beralkohol Toko Bebas Bea, penerbitan rekomendasi SIUP-MB bagi distributor, dan penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan Bahan Berbahaya bagi pengecer Terdaftar Bahan Berbahaya;
- d. Pelaksanaan identifikasi dan usulan pembangunan pusat distribusi regional dan pusat distribusi provinsi;
- e. Pelaksanaan evaluasi kinerja pengelola pusat distribusi;
- f. Pelayanan system informasi pengelolaan pusat distribusi regional dan pusat distribusi provinsi, Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan Minuman Beralkohol Toh Bebas Bea, penerbitan Sura Izin Usaha Perdagangan Bahan Berbahaya bagi pengecer terdaftar bahan berbahaya, pemeriksaan sarana distribusi bahan berbahaya, dan pengawasan distribusi, pengemasan dan pelabelan bahan berbahaya di tingkat daerah provinsi;
- g. Pemantauan harga, distribusi dan ketersediaan stok dan pasokan barang kebutuhan pokok dan barang penting di pasar dan di tingkat provinsi;
- h. Koordinasi lintas sektoral untuk ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang penting tingkat provinsi;
- i. Penyediaan Layanan Sistem Informasi ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang penting tingkat provinsi;
- j. Penyediaan data dan informasi harga dan ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang penting di tingkat provinsi;
- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Perdagangan Dalam Negeri
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

1.2. Seksi Perdagangan Luar Negeri

Seksi Perdagangan Luar Negeri mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Perdagangan Luar Negeri;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Perdagangan Luar Negeri;
- c. Pemetaan produk unggulan dan potensial daerah yang berorientasi ekspor;

- d. Pelayanan penerbitan Surat Keterangan Asal (SKA);
- e. Pelayanan penerbitan rekomendasi untuk Eksportir Kopi Sementara (EKS) atau Eksportir Terdaftar Kopi (ETK)
- f. Pelayanan penerbitan Surat Persetujuan Ekspor Kopi (SPEK) bagi daerah yang telah ditetapkan;
- g. Pelaksanaan identifikasi terhadap produk daerah;
- h. Pelaksanaan pembahasan dan menentukan produk unggulan dan potensial;
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Perdagangan Luar Negeri; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

1.3. Seksi Pembinaan Dunia Usaha dan Fasilitas Perdagangan

Seksi pembinaan dunia usaha dan fasilitas perdagangan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi pembinaan dunia usaha dan fasilitas perdagangan;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan pembinaan dunia usaha dan fasilitas perdagangan;
- c. Pelaksanaan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pengelola pusat distribusi regional dan pusat distribusi provinsi;
- d. Pembinaan pelaku usaha distribusi
- e. Pelaksanaan sosialisasi kebijakan terkait penerbitan SIU-MB, pemeriksaan sarana distribusi bahan berbahaya, dan pengawasan distribusi, pengemasan dan pelabelan bahan berbahaya di tingkat daerah provinsi;
- f. Penyelenggaraan operasi pasar dan atau pasar murah dalam rangka stabilisasi harga pangan pokok yang dampaknya beberapa daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- g. Pelaksanaan pengawasan ketersediaan, pengadaan, penyaluran dan penggunaan pupuk bersubsidi di wilayah kerjanya;
- h. Pengembangan produk lokal, pengembangan sarana dan iklim usaha;
- i. Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri;
- j. Promosi dan peningkatan akses pasar;
- k. Koordinasi penyediaan data dan informasi pelaku usaha sektor perdagangan (pelaku usaha mikro kecil menengah sktor perdagangan);
- l. Penyelenggaraan pameran dagang internasional, pameran dagang nasional, dan pameran dagang lokal serta misi dagang bagi produk
- m. Penyediaan layanan informasi mengenai penyelenggaraan dan partisipasi pada pameran dagang internasional, pameran dagang nasional, dan pameran dagang lokal serta misi dagang dan produk ekspor unggulan daerah;
- n. Penyelenggaraan kampanye pencitraan produk ekspor skala nasional;

- o. Pemetaan produk unggulan dan potensial daerah yang berorientasi ekspor;
- p. Pembinaan terhadap pelaku usaha dalam rangka pengembangan ekspor untuk perluasan akses pasar produk ekspor;
- q. Penyusunan rencana penyelenggaraan dan partisipasi pameran dagang internasional, pameran dagang nasional dan pameran dagang lokal serta misi dagang;
- r. Pendampingan dalam pengurusan pendaftaran Kekayaan Intelektual, proses sertifikasi halal, sertifikasi mutu barang atau profesi, dan/ atau sertifikasi lainnya;
- s. Pendaftaran Pelaku Usaha Yang berorientasi ekspor pada misi dagang;
- t. Penyertaan Pelaku Usaha yang berorientasi ekspor pada kegiatan penghargaan nasional;
- u. Pelaksanaan pengumpulan data dan identifikasi terhadap produk daerah;
- v. Pelaksanaan pembahasan dan menentukan produk unggulan dan potensial
- w. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Pembinaan Dunia Usaha dan Fasilitasi Perdagangan; dan
- x. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pengawasan dan Perlindungan Konsumen

Bidang Pengawasan dan Perlindungan Konsumen mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Tertib Niaga, Seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa, dan Seksi Perlindungan Konsumen. Bidang Pengawasan dan Perlindungan Konsumen menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang pengawasan dan perlindungan konsumen;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengawasan dan Perlindungan Konsumen;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3.1. Seksi Tertib Niaga

Seksi Tertib Niaga menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi Tertib Niaga;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi Tertib Niaga;
- c. Melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan peningkatan kompetensi PPNS perdagangan dan petugas pengawas Tertib Niaga (PPTN)\
- d. Melaksanakan koordinasi kinerja PPNS Perdagangan dan Petugas Pengawas Tertib Niaga (PPTN) dengan POLRI, dan instansi terkait lainnya;
- e. Melaksanakan pengawasan tertib niaga bersama penegak hukum dan instansi lainnya terhadap pelanggaran dibidang perdagangan;
- f. Melaksanakan tindak lanjut hasil pengawasan kegiatan di bidang perdagangan;
- g. Melaksanakan pengawasan penertiban perizinan dan legalitas usaha perdagangan dalam dan luar negeri.

3.2. Seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa

Seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa
- c. Melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan peningkatan kompetensi Penyidik Pegawai Negeri Sipil-Perlindungan Konsumen (PPNS-PK) dan petugas Pengawasan Barang dan Jasa (PPBJ);
- d. Melaksanakan koordinasi kinerja Penyidik Pegawai Negeri Sipil-Perlindungan Konsumen (PPNS-PK) dan Petugas Pengawasan Barang dan Jasa (PPBJ) dengan POLRI, Lembaga Perlindungan Konsumen, dan instansi terkait lainnya;
- e. e. melaksanakan tindak lanjut hasil pengawasan kegiatan pengawasan barang beredar dan jasa;
- f. Melaksanakan pengawasan barang beredar, Standar Nasional Indonesia (SNI wajib), label dalam bahasa Indonesia, petunjuk manual dan kartu garansi berbahasa Indonesia dan jasa di wilayah Provinsi Riau;
- g. Menganalisa kasus di wilayah Provinsi Riau;
- h. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan pengawasan barang beredar dan jasa;
- i. Melaksanakan pengujian barang dan jasa yang beredar di pasaran dalam rangka penegakan peraturan tentang ketentuan dan persyaratan barang beredar;

- j. Melaksanakan pengawasan penerbitan perizinan usaha perdagangan dalam luar negeri;
- k. Menginventarisasi pelaku usaha dan permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas pengawasan Barang Beredar dan Jasa secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah;
- l. Melaksanakan koordinasi dan penyidikan terhadap tindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan tentang ketentuan barang beredar;
- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Pengawasan Barang Beredar dan Jasa; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasa sesuai tugas dan fungsinya.

3.3. Seksi Perlindungan Konsumen

Seksi Perlindungan Konsumen menjalankan fungsi sebagai berikut;

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Perlindungan Konsumen;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Perlindungan Konsumen;
- c. Melaksanakan tindak lanjut terhadap keluhan dan pengaduan masyarakat dan instansi atau lembaga terkait lainnya dalam rangka perlindungan konsumen;
- d. Menciptakan konsumen cerdas;
- e. Melakukan edukasi konsumen, pembinaan pelaku usaha dan pembinaan kelembagaan konsumen;
- f. Melaksanakan penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI);
- g. Memfasilitasi dan koordinasi informasi perlindungan konsumen kepada kelompok masyarakat;
- h. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan perangkat daerah/unit kerja di lingkungan instansi pemerintah dengan lembaga perlindungan konsumen dalam rangka peningkatan perlindungan konsumen;
- i. memfasilitasi Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) dan Lembaga Perlindungan Konsumen Swadaya Masyarakat (LPKSM) dalam penyelenggaraan perlindungan konsumen.

4. Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pendaftaran dan Hukum, Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan, dan Seksi Pengawasan Koperasi,

Usaha Kecil dan Menengah. Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4.1. Seksi Pendaftaran dan Hukum

Seksi Pendaftaran dan Hukum mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pendaftaran dan Hukum;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pendaftaran dan Hukum;
- c. Melaksanakan penghimpunan dan analisis berkas permohonan pembentukan koperasi, perubahan anggaran dasar koperasi dan pembubaran koperasi;
- d. Melaksanakan analisis dokumen permohonan izin usaha simpan pinjam koperasi, pembukaan kantor cabang koperasi, cabang pembantu koperasi dan kantor kas koperasi;
- e. Melaksanakan verifikasi pembentukan koperasi, pembubaran koperasi, perubahan anggaran dasar koperasi, pembukaan kantor cabang koperasi dan memproses pemberian izin usaha koperasi simpan pinjam;
- f. Melaksanakan fasilitasi penyelesaian permasalahan terhadap kasus yang terkait dengan koperasi;
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pendaftaran dan Hukum; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.2. Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan

Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan;

- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan;
- c. Melaksanakan pembinaan kelembagaan pada organisasi Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- d. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan analisis data keragaan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- e. Melaksanakan inventarisasi kebutuhan pelatihan untuk peningkatan sumber daya manusia koperasi, usaha kecil dan menengah;
- f. Melaksanakan bimbingan teknis bagi anggota koperasi dalam peningkatan tatakelola kelembagaan;
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Akuntabilitas dan Pelaporan; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.3. Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- c. Melaksanakan analisis kebijakan penerapan tatakelola kelembagaan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- d. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan kelembagaan koperasi, usaha kecil dan menengah, dan penerapan sanksi;
- e. Melaksanakan penilaian kesehatan Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam;
- f. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan/audit kelembagaan bagi Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam dan usaha mikro, kecil dan menengah yang menerima fasilitas pembiayaan;
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pengawasan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pengembangan

Kewirausahaan, Seksi Promosi dan Jaringan Usaha, dan Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan. Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1.1. Seksi Pengembangan Kewirausahaan

Seksi Pengembangan Kewirausahaan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengembangan Kewirausahaan;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pengembangan Kewirausahaan;
- c. Melaksanakan pengembangan kewirausahaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dengan orientasi peningkatan skala usaha dari kecil menjadi menengah;
- d. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data bidang produksi, distribusi dan pemasaran produk koperasi, usaha kecil dan menengah;
- e. Melaksanakan penyusunan pedoman teknis pemberdayaan kewirausahaan, akses perkuatan dan kelayakan usaha bagi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pengembangan Kewirausahaan; dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

1.2. Seksi Promosi dan Jaringan Usaha

Seksi Promosi dan Jaringan Usaha mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Promosi dan Jaringan Usaha;

- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Promosi dan Jaringan Usaha;
- c. Melaksanakan fasilitasi dan perancangan akses pasar bagi produk koperasi, usaha kecil dan menengah;
- d. Melaksanakan fasilitasi kontrak bisnis, temu usaha, dan kemitraan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- e. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Promosi dan Jaringan Usaha.; dan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

1.3. Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan

Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan;
- c. Melaksanakan fasilitasi pemberdayaan dan perlindungan koperasi, usaha kecil dan menengah melalui akses pembiayaan dan permodalan;
- d. Melaksanakan pengumpulan, analisis data dan informasi pembiayaan dan permodalan bagi koperasi, usaha kecil dan menengah;
- e. Melaksanakan monitoring fasilitas permodalan yang diterima koperasi, usaha kecil dan menengah;
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Fasilitasi Pembiayaan dan Jasa Keuangan; dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. UPT. Pelatihan Koperasi dan UKM

UPT.Pelatihan Koperasi dan UKM mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Kasub.bag Tata Usaha dan Kepala Seksi Pelatihan. UPT.Pelatihan Koperasi dan UKM menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Kegiatan Teknis Operasional Pelatihan Koperasi dan UKM

- b. Pelaksanaan Koordinasi dengan Instansi terkait pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM
- c. Pelaksanaan Koordinasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota terkait dengan Pelatihan Koperasi dan UKM
- d. Pengelolaan urusan ketatausahaan UPT
- e. Pelaksanaan Pembinaan dan Pengembangan kurikulum dan metode pelatihan perkoperasian dan UKM
- f. Kerjasama dengan gerakan koperasi, organisasi, usaha kecil dan menengah lembaga pendidikan;
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dibidang pelatihan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

1.1. Subbag Tata Usaha

Kasubbag Tata Usaha mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan dan kearsipan.
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
- c. Mengatur inventaris dan penghapusan perlengkapan serta menyiapkan penghapusan perlengkapan
- d. Menyusun rencana keperluan dan melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan peralatan kantor dan pengembangan sarana UPT.Pelatihan
- e. Mengusulkan calon untuk mengikuti pelatihan/kursus, seminar/lokakarya;
- f. Mengatur urusan pengadaan/ pembelian, perawatan perlengkapan dan mencatat peralatan kantor dan pelatihan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. Pengelolaan perpustakaan perkoperasian dan UKM;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Ka.UPT Pelatihan Koperasi dan UKM sebagai pedoman kerja berdasarkan SOP sehingga berjalan dengan baik dan lancar.

6.1. Seksi Pelatihan

Seksi Pelatihan mempunyai tugas :

- a. Merencanakan kegiatan seksi UPT.Pelatihan Koperasi dan UKM berdasarkan rencana operasional UPT.Pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman untuk kelancaran pelaksanaan tugas sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien.
- b. Melaksanakan pelayanan dibidang pelatihan;
- c. Mengatur dan melaksanakan urusan administrasi seksi pelatihan;

- d. Mengurus sarana dan prasarana pelatihan baik di kelas maupun di lapangan
- e. Mengkoordinasikan dan menghimpun materi/kurikulum pelatihan dari pelatih/widyaiswara;
- f. Menyelenggarakan pelaksanaan pelatihan koperasi dan UKM
- g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi dibidang pelatihan;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala UPT. Pelatihan Koperasi dan UKM sesuai sebagai pedoman kerja berdasarkan SOP sehingga berjalan dengan baik dan lancar.

7. UPT. Pusat Layanan Usaha Terpadu (PLUT)

7.1. Subbag Tata Usaha

Subbag Tata Usaha mempunyai tugas:

- a. Merencanakan Program kegiatan pertahun anggaran subbagian tata usaha berdasarkan tugas, fungsi dan Renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk menyempurnakan hasil kerja;
- e. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karir
- f. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan subbagian tata usaha secara rutin maupun berkala untuk pengembangan wawasan pengetahuan dan kemampuan.
- g. Memberikan saran pertimbangan kepada Kepala UPT tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan.
- h. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang Tugas Pokok Subbagian Tata Usaha secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.
- i. Mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas pokok subbagian tata usaha berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan
- j. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penatausahaan dan pelayanan masyarakat, perlengkapan dan peralatan kantor;
- k. Menyelenggarakan kegiatan kehumasan, publikasi dan protokoler

- l. Menyelenggarakan penomoran surat, kearsipan dan dokumentasi
- m. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penatausahaan dan pelayanan masyarakat perlengkapan dan peralatan kantor;
- n. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan kebersihan kantor, taman dan pengamanan kantor;
- o. Menyelenggarakan perencanaan dan persiapan pegawai yang akan mengikuti kursus-kursus, latihan dan tugas belajar;
- p. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan melekat serta disiplin pegawai
- q. Mengevaluasi hasil kegiatan pertahun anggaran subbagian tata usaha berdasarkan capaian pelaksanaan kegiatan sebagai bahan penyempurnaannya.
- r. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala UPT secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban;
- s. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

7.2. Seksi Pelayanan

Seksi Pelayanan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program kegiatan pertahun anggaran seksi pelayanan berdasarkan tugas, fungsi dan Renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja
- e. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karir
- f. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan subbagian tata usaha secara rutin maupun berkala untuk pengembangan wawasan pengetahuan dan kemampuan.
- g. Memberikan saran pertimbangan kepada Kepala UPT tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan.
- h. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang Tugas Pokok Seksi Pelayanan Usaha secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.

- i. Mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas pokok Seksi Pelayanan berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan
- j. Melaksanakan kegiatan dibidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan merencanakan program kegiatan pertahun anggaran Seksi pelayanan berdasarkan tugas, fungsi dan Renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- k. Membantu dan bertanggungjawab kepada kepala UPT dalam rangka pelaksanaan usaha baik penumbuhan baru maupun usaha yang telah ada;
- l. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan usaha dan akses pembiayaan usaha, bersama dengan konsultan pendamping terutama bagi penumbuhan usaha baru;
- m. Bersama konsultan pendamping melakukan kegiatan pendataan, pengumpulan hasil produk sebagai bahan promosi produk daerah guna peningkatan daya saing dan pemasaran produk;
- n. Melaksanakan kegiatan koordinasi dan sinkronisasi penatausahaan;
- o. Mengevaluasi hasil kegiatan pertahun anggaran seksi pelayanan berdasarkan capaian pelaksanaan kegiatan sebagai bahan penyempurnaan
- p. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala UPT secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban;
- q. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan;

7.3. Seksi Pembinaan

Seksi Pembinaan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program kegiatan pertahun anggaran seksi pelayanan berdasarkan tugas, fungsi dan Renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja
- e. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karir
- f. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Pembinaan Usaha secara rutin maupun berkala untuk pengembangan wawasan pengetahuan dan kemampuan.

- g. Memberikan saran pertimbangan kepada Kepala UPT tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan.
- h. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang Tugas Pokok Seksi Pembinaan Usaha secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.
- i. Mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas pokok Seksi Pembinaan Usaha berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan
- j. Mengkoordinasikan peningkatan akses KUMKM terhadap sumberdaya produktif yang menghasilkan KUMKM yang tangguh dan berdaya saing;
- k. Melaksanakan kegiatan dibidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan UPT;
- l. Meningkatkan akses KUMKM terhadap sumberdaya produktif;
- m. Memfasilitasi berkembangnya usaha KUMKM secara inovatif dan kreatif;
- n. Menghasilkan KUMKM yang tangguh dan berdaya saing tinggi;
- o. Memfasilitasi berkembangnya jejaring layanan perkembangan usaha KUMKM;
- p. Bersama konsultan pendamping melakukan kegiatan pelatihan usaha penerapan teknologi-teknologi usaha guna peningkatan mutu hasil produk dan meningkatkan usaha;
- q. Sebagai mediator untuk menjembatani KUMKM dalam membangun hubungan dengan pemangku kepentingan lainnya;
- r. Sebagai fasilitator dalam pemberian pelayanan pemenuhan kebutuhan, pengembangan usaha KUMKM;
- s. Melakukan kegiatan pendampingan dan monitoring bisnis terhadap KUMKM yang telah ada guna pemenuhan kebutuhan pengembangan usaha KUMKM;
- t. Mengevaluasi hasil kegiatan pertahun anggaran seksi pembinaan usaha berdasarkan capaian pelaksanaan kegiatan sebagai bahan penyempurnaan;
- u. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala UPT secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban;
- v. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

8. UPT.Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (PSMB)

UPT.Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (PSMB) mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Kasub.bag Tata Usaha

dan Kepala Seksi Pengujian, dan Kepala Seksi Mutu.UPT.Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (PSMB) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja tahunan pada UPT.Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (PSMB), kegiatan tata usaha, Seksi Mutu dan Pengujian berdasarkan rencana program Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Membagi tugas kepada Sub.bag/Seksi dilingkungan UPT.PSMB berdasarkan tugas dan tanggungjawab serta ketentuan yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan baik, efektif dan efisien;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan dilingkungan UPT.PSMB sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. Menyelia/membantu pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Provinsi Riau secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait dalam rangka sinkronisasi tugas melalui rapat koordinasi agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien;
- f. Menyusun konsep petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pembinaan pelaksanaan tugas ke UPT.PSMB, kegiatan-kegiatan tata usaha, seksi mutu dan pengujian berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. Menyusun konsep pelaksanaan tugas UPT.PSMB, kegiatan-kegiatan tata usaha, seksi mutu dan pengujian berdasarkan ketentuan peraturan-peraturan perundang-undangan berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan baik, efektif dan efisien;
- h. Menyusun bahan pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku untuk bahan pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan guna kelancaran pelaksanaan tugas
- i. Menevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan UPT. PSMB dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang
- j. Membuat laporan pelaksanaan tugas di lingkungan UPT. PSMB sesuai dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bahan laporan pertanggungjawaban dan akuntabilitas UPT. PSMB
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis

8.1. Subbag Tata Usaha

Subbag Tata Usaha mempunyai tugas:

- a. Mengkoordinasikan pekerjaan surat menyurat, berdasarkan peraturan Gubernur Riau No. 56 tahun 2009 agar terciptanya tertib administrasi
- b. Mengevaluasi daftar hadir pegawai sesuai dengan SOTK agar terciptanya disiplin pegawai
- c. Mengawasi laporan keuangan sesuai dengan tupoksi agar terciptanya tertib keuangan
- d. Mengkoordinasikan kegiatan pengambilan dan penerimaan contoh berdasarkan prosedur kerja ISO : 17025-2005 untuk kelancaran pengujian
- e. Memberikan dukungan prasarana dalam penyelenggaraan kegiatan pengujian Kalibrasi, Bimbingan Teknis, Penelitian, Berdasarkan Prosedur Kerja ISO :17025 – 2005 agar lancarnya kegiatan Operasional UPT- PSMB
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan promosi dan informasi berdasarkan prosedur kerja ISO : 17025 – 2005 agar memberikan informasi kepada konsumen
- g. Mengkoordinasikan petugas kebersihan dan keamanan kantor berdasarkan Surat Keputusan Kepala UPT – agar terciptanya kantor yang bersih dan aman
- h. Melaksanakan urusan kedinasan lainnya tentang pemusnahan contoh berdasarkan prosedur kerja ISO : 17025 – 2005 agar tidak terjadi penumpukan contoh pada Laboratorium
- i. Mengusulkan kebutuhan pelatihan personil sub bagian tata usaha berdasarkan kebutuhan analisa diklat yang berlaku agar terciptanya personil terlatih
- j. Membuat laporan bulanan tugas Administrasi dan Keuangan berdasarkan Peraturan Gubernur No. 56 Tahun 2009 untuk mengevaluasi kinerja.

8.2. Seksi Mutu

Seksi Mutu mempunyai tugas:

- a. Mengevaluasi Penerimaan Permohonan Jasa Pengujian dan Kalibrasi
- b. Mengontrol Pendistribusian sampel (Komoditi / Alat Teknis)
- c. Menverifikasi Evaluasi Data Mentah Hasil uji & Hasil Kalibrasi
- d. Mengkoordinasikan Penertiban Hasil Uji & Hasil Kalibrasi
- e. Memfasilitasi Kebutuhan Sarana Teknis Laboratorium
- f. Mengevaluasi Kemampuan Lab. Penguji & Kalibrasi Dalam Rangka Optimalisasi dan Peningkatan
- g. Memfasilitasi Konsultasi Pelanggan Di Bidang Teknis Laboratorium

- h. Mengorganisasikan Program - Program Kegiatan di Lingkungan Seksi Pengujian & Kalibrasi
- i. Menyusun Laporan Pelaksanaan Tugas kegiatan di Lingkungan Seksi Pengujian & Kalibrasi
- j. Melaksanakan Tugas Kedinasan lain yang Diberikan Pimpinan Baik Lisan Maupun Tulisan

8.3. Seksi Pengujian

Seksi Pengujian mempunyai tugas:

- a. Mengevaluasi Penerimaan Permohonan Jasa Pengujian dan Kalibrasi
- b. Mengontrol Pendistribusian Sampel (Komoditi / Alat Teknis)
- c. Menverifikasi Evaluasi Data Mentah Hasil Uji & hasil Kalibrasi
- d. Mengkoordinasikan Penertiban Hasil Uji & hasil Kalibrasi
- e. Menfasilitasi Kebutuhan Sarana Teknis Laboratorium
- f. Mengevaluasi kemampuan Lab. Penguji & Kalibrasi Dalam Rangka Optimalisasi dan Peningkatan
- g. Menfasilitasi Konsultasi Pelanggan Di Bidang Teknis Laboratorium
- h. Mengorganisasikan Program-Program Kegiatan di Lingkungan Seksi Pengujian & Kalibrasi
- i. Menyusun Laporan Pelaksanaan Tugas Kegiatan di lingkungan Seksi Pengujian & Kalibrasi
- j. Melaksanakan Tugas Kedinasan lain yang Diberikan Pimpinan Baik Lisan Maupun Tulisan

4.4. Sumber Daya Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau

Sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

Potensi Sumber Daya Aparatur merupakan kondisi riil yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah dalam kurun waktu tertentu. Kondisi tersebut menyangkut jumlah pegawai yang dimiliki untuk kemudian dipetakan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenjang kepangkatan, dan termasuk pula persebaran pegawai tersebut dalam berbagai Unit Kerja. Komposisi Aparatur Negeri Sipil (ASN) di lingkungan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan

Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau, baik yang memangku jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum menurut golongan. menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau didukung oleh 160 ASN dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.4. Jumlah Seluruh Aparatur Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala UPT	5
4.	Kepala Bidang	4
5.	Kepala Sub Bagian	6
6.	Kepala Seksi	21
7.	Staf/Honorar	122
Jumlah		160

Sumber : Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau 2017

Bila dilihat dari jenjang pendidikan, maka struktur ASN di lingkungan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Jumlah Seluruh Aparatur Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1.	Strata 2	20	12,5
2.	Strata 1	69	43
3.	Diploma 4	3	2
4.	Diploma 3	-	-
5.	Diploma 2	-	-
6.	Diploma 1	-	-
7.	Lainnya	68	42,5
Jumlah		160	100

Sumber : Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau 2017

Pendidikan ASN Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau terbanyak berada pada jenjang Strata 1 yaitu 69 orang atau 43 %. Sedangkan ASN berpendidikan rendah (SMA dan dibawahnya) sebanyak 68 orang atau 42,5% dan ASN Berpendidikan tinggi (S2) berjumlah 20 orang atau 12,5% % dari total jumlah ASN Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Provinsi Riau.

Tabel 4.6. ASN Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau Berdasarkan Golongan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala UPT	5
4.	Kepala Bidang	4
5.	Kepala Sub Bagian	6
6.	Kepala Seksi	21
7.	Staf	122
Jumlah		160

Sumber : Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau 2017

ASN Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau terbanyak berada pada golongan III yaitu 132 orang atau 82,5%. Sedangkan ASN dengan golongan I berjumlah paling sedikit yaitu 2 orang atau sekitar 1,3%.

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Subjek Penelitian

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

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

1). Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	46	46,46
2	Perempuan	53	53,54
Jumlah		99	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas terlihat bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau 46,46 %. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin Perempuan sebanyak 53 orang atau 53,54%. Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha

Kecil Menengah Provinsi Riau lebih banyak berjenis kelamin Perempuan dari pada jenis kelamin Laki-Laki.

2). Umur Responden

Tabel 5.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase %
1	20-30 tahun	2	2.02
2	31-40 tahun	15	15.15
3	41-50 tahun	43	43.43
4	> 50 Tahun	39	39.39
Jumlah		99	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau 2,02% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau 15,15% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 43 orang atau 43,43% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 39 orang atau 39,39% dari keseluruhan jumlah responden. Jadi dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan umur terbanyak adalah responden yang berumur 41 > 50 tahun.

3). Tingkat Pendidikan Responden

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

Tabel 5.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	17	17.17
2	S1	61	61.62
3	Diploma	8	8.08
4	SLTA	12	12.12
5	SLTP	1	1.01
6	SD	0	0.00
Jumlah		99	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Srata – 2 (S2) sebanyak 17 orang atau 17,17%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Srata 1 (S1) sebanyak 61 orang atau 61,62%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 8,08% dari keseluruhan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 12 orang atau 12,12% dari keseluruhan responden dan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau 1.01% dari keseluruhan responden dan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan responden dan responden

Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau ini lebih banyak memiliki tingkat Pendidikan Sarjana Strata 1 (S1).

5.2. Analisa Data Hasil Penelitian.

Untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha

Kecil Menengah Provinsi Riau, pada bagian ini akan diberikan uraian mengenai masing-masing variabel berdasarkan tanggapan responden terhadap item kuesioner penelitian.

Hasil tanggapan responden yang berjumlah 99 orang, berdasarkan hasil kuesioner penelitian akan diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap dimensi variabel sebagai berikut:

5.2.1. Analisis Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam(2012 : 159) . Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku.

Oemar Hamalik (2004: 173) menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Mudjiono (2009: 80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan

sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau merujuk pada teori Herzberg's *Two Factor Theory* dalam (Waheed, 2011: 42) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (dalam Teck Hong dan Waheed, 2011: 42) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
4. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam (Waheed 2011:63) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.

2. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas
3. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) hubungan baik atau buruknya dengan atasan dalam perusahaan.
5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sub-sub variabel motivasi kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. *Achievement* (Prestasi kerja)

Prestasi kerja menurut Soeradji (2009; 174) prestasi kerja atau kemampuan kerja pegawai adalah kesanggupan seorang dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Prawirosono (2009; 3) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari berbagai pendapat para ahli sebagaimana tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja atau kemampuan kerja adalah kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan setiap tugas / pekerjaan yang dibebankan kepadanya melalui pengerahan kesungguhan dan kesanggupan dengan mengandalkan kemampuan diri sehingga tugas / pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan hasil yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Achievement* (Prestasi kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.4 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.4. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Achievement* (Prestasi kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai untuk berprestasi	8	61	29	1	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		8	61	29	1	0	99	
Jumlah Skor		40	244	87	2	0	373	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.4 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 8 tanggapan dengan nilai skor 40, tanggapan responden kategori Baik yaitu 61 tanggapan dengan nilai skor 244, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 29 tanggapan dengan nilai skor 87, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 2, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Achievement* (Prestasi kerja) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebahagian besar pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam pelaksanaan tugas.

2. *Advancement* (Pengembangan diri)

Pengembangan diri merupakan suatu usaha individu untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan puncak atau tertinggi diantara kebutuhan-kebutuhan manusia.

Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang, (Mawarni, 2103:176).

Pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian mengenai *Advancement* (Pengembangan diri) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.5 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Advancement* (Pengembangan diri) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai untuk mengembangkan karir	8	50	38	3	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		8	50	38	3	0	99	
Jumlah Skor		40	200	114	6	0	360	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.5 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 8 tanggapan dengan nilai skor 40, tanggapan responden kategori Baik yaitu 50

tanggapan dengan nilai skor 200, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 38 tanggapan dengan nilai skor 114, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 6, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Advancement* (Pengembangan diri) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebahagian besar pegawai memiliki keinginan untuk dapat mengembangkan diri mereka dalam karir kepegawaiannya.

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Luthans (2005:212) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) adalah saat karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang menerima tanggung jawab.

Unsur ini menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Menurut Robbins (2001:149) “pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja...”. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.6 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.6. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang bervariasi	8	53	37	1	0	99	Baik
2	Keinginan pegawai dalam menerapkan metode atau langkah-langkah kerja yang efektif dan efisien	12	49	37	1	0	99	
Jumlah Tanggapan		20	102	74	2	0	198	
Jumlah Skor		100	408	222	4	0	734	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.6 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 20 tanggapan dengan nilai skor 100, tanggapan responden kategori Baik yaitu 102 tanggapan dengan nilai skor 408, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 74 tanggapan dengan nilai skor 222, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 4, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa

sebahagian besar pegawai sudah berupaya untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan berbagai variasi kegiatan. Hal ini dilakukan agar pekerjaan tidak terasa membosankan. Disamping itu berbagai penugasan yang dilakukan oleh pimpinan (Kepala) Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dianggap sebahagian besar pegawai merupakan suatu kegiatan yang menarik dan juga dapat dijadikan sebagai wadah untuk menambah keahlian dan pemahaman atas berbagai kegiatan yang sifatnya teknis. Agar masing-masing pegawai yang bertugas memiliki keahlian sendiri atas beban tugas yang menjadi tanggungjawab mereka.

4. *Recognition* (Pengakuan)

Penghargaan dalam bentuk pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang, Siswanto (2005)

Luthans (2011:160) menyatakan bahwa pengakuan (*recognition*) mesti diberikan pimpinan kepada bawahan atas keberhasilan yang dilaksanakan oleh bawahan tersebut agar bawahan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian mengenai *Recognition* (pengakuan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.7 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.7. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Recognition* (Pengakuan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai untuk mendapatkan pengakuan	4	50	39	5	1	99	Baik
2	Keinginan pegawai untuk mendapatkan penghargaan	5	38	49	5	2	99	
Jumlah Tanggapan		9	89	87	10	3	198	
Jumlah Skor		45	356	261	20	3	684	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.7 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 9 tanggapan dengan nilai skor 45, tanggapan responden kategori Baik yaitu 89 tanggapan dengan nilai skor 356, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 87 tanggapan dengan nilai skor 261, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 10 tanggapan dengan nilai skor 20, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 3.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Recognition* (pengakuan) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebahagian besar pegawai menanggapi bahwa penghargaan yang diberikan organisasi ataupun pimpinan kepada masing-masing pegawai yang bertugas sudah baik. Namun sebahagian pegawai menanggapi hal tersebut dengan tanggapan yang berbeda, dimana para pegawai menganggap pimpinan (Kepala) Dinas Perdagangan

Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau belum maksimal dalam memberikan penghargaan atas prestasi kerja para pegawai.

5. *Company Policy* (Kebijakan Perusahaan/Organisasi/Administrasi)

Company Policy adalah seperangkat aturan yang diterapkan oleh organisasi sebagai pegangan oleh manajemen organisasi dalam melaksanakan kegiatan. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku yang berlaku dalam organisasi, (Robbins 2008:218)

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Company Policy* (Kebijakan Organisasi/Administrasi) Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.8 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.8. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Company Policy* (Kebijakan Organisasi/Administrasi) Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai untuk melaksanakan aturan	8	57	34	0	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		8	57	34	0	0	99	
Jumlah Skor		40	228	102	0	0	370	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.8 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 8 tanggapan dengan nilai skor 40, tanggapan responden kategori Baik yaitu 57 tanggapan dengan nilai skor 228, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 34 tanggapan dengan nilai skor 102, tanggapan responden pada kategori

Kurang Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Company Policy* (Kebijakan Organisasi/Administrasi) diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sudah menerapkan berbagai aturan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari tanggapan sebahagian besar pegawai tersebut diketahui bahwa para pegawai sudah memahami dan melaksanakan berbagai aturan tersebut dengan baik.

6. *Relationship with peers* (Hubungan dengan rekan kerja)

Hubungan dengan rekan kerja (*relationship with peers*) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan memotivasi pegawai tersebut untuk tetap bekerja dalam suatu lingkungan organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Relationship with peers* (Hubungan dengan rekan kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.9 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.9. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Mengenai *Relationship with peers* (Hubungan dengan rekan kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerja	15	45	39	0	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		15	45	39	0	0	99	
Jumlah Skor		75	180	117	0	0	372	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.9 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 15 tanggapan dengan nilai skor 75, tanggapan responden kategori Baik yaitu 45 tanggapan dengan nilai skor 180, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 39 tanggapan dengan nilai skor 117, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai mengenai *Relationship with peers* (Hubungan dengan rekan kerja) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebahagian besar pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka masing-masing. Hal ini disebabkan karena sebahagian besaaar jenis pekerjaan yang dilaksanakan dalam lingkungan organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah merupakan jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan secara kelompok atau tim kerja..

7. Work security (Keamanan kerja)

Keamanan kerja (*work security*), yang menunjukkan motivasi pegawai dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

Dengan kondisi kerja yang nyaman karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Work security* (Keamanan kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.10 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.10. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Work security* (Keamanan kerja) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Pandangan pegawai mengenai mutasi jabatan	3	30	57	9	0	99	Cukup Baik
2	Pandangan pegawai terhadap sistem pemutusan kerja/sanksi	5	24	36	33	1	99	
Jumlah Tanggapan		8	54	93	42	1	198	
Jumlah Skor		40	216	279	84	1	620	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.10 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 8 tanggapan dengan nilai skor 40, tanggapan responden kategori Baik yaitu 54 tanggapan dengan nilai skor 216, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 93 tanggapan dengan nilai skor 279, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 42 tanggapan dengan nilai skor 84, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 1.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Work security*

(Keamanan kerja) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebahagian besar pegawai memberikan tanggapan cukup baik disebabkan oleh karena tanggapan pegawai dengan sistem mutasi jabatan yang dianggap oleh sebahagian pegawai tidak tepat. Sistem mutasi yang dilakukan saat ini oleh organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau belum memperhatikan kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pejabat yang menempati bidang tugas mereka.

Begitu juga tanggapan sebahagian pegawai mengenai pemutusan hubungan kerja khususnya bagi pegawai hinirer atau pegawai kontrak yang saat ini dilaksanakan dianggap sebagian pegawai kurang tepat. Saat ini pemutusan hubungan kerja dengan pegawai kontrak atau honorer yang ada pada organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dianggap kurang tetap untuk dilakukan, karena sistem moratorium yang diterapkan oleh pemerintah pusat saat ini dalam menghentikan penerimaan pegawai pada organisasi pemerintah. Sementara itu beban kerja para pegawai yang bertugas sangat tinggi dan membutuhkan tambahan jumlah pegawai. Dengan adanya penempatan pegawai kontrak atau honor, dianggap saat ini adalah merupakan sebuah kebijakan yang tepat untuk membantu kelancaran aktifitas sehari-hari yang dilaksanakan. Namun sistem pemutusan hubungan kerja ini dilakukan sepihak oleh organisasi tanpa memperhatikan kebutuhan jumlah personil yang bertugas. Sehingga secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

8. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan)

Relasi antara atasan dan bawahan merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Relasi mengacu pada hubungan dua orang atau lebih dimana perilakunya saling mempengaruhi dan menghasilkan suatu perubahan terhadap perilaku lainnya (Dwyer, 2000).

Carmeli dkk (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kualitas hubungan yang baik dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan menciptakan landasan relasional untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang penting sehingga menghasilkan suatu perubahan positif dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.11 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.11. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Relationship With Supervisor* (Hubungan dengan atasan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan	11	44	43	1	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		11	44	43	1	0	99	
Jumlah Skor		55	176	129	2	0	362	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.11 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 11 tanggapan dengan nilai skor 55, tanggapan responden kategori Baik yaitu 44 tanggapan dengan nilai skor 176, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik

yaitu 43 tanggapan dengan nilai skor 129, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 2, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik..**

9. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan. Menurut Hariandji (2002:245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji yang sama. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.

Gaji pegawai adalah gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji yang diterima oleh PNS yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan surat keputusan sesuai ketentuan yang berlaku. (Perdirjen Perbendaharaan No PER-37/PB/2009).

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan/instansi pemerintah kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai Gaji Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.12 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.12. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Gaji Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan pegawai terhadap gaji	12	48	38	1	0	99	Baik
2	Keinginan pegawai terhadap tunjangan	16	47	34	2	0	99	
Jumlah Tanggapan		28	95	72	3	0	198	
Jumlah Skor		140	380	216	6	0	742	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.12 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 28 tanggapan dengan nilai skor 140, tanggapan responden kategori Baik yaitu 95 tanggapan dengan nilai skor 380, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 72 tanggapan dengan nilai skor 216, tanggapan responden pada kategori

Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 6, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai Gaji pegawai diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja Pegawai pada tabel 5.13 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keinginan untuk berprestasi	8	61	29	1	0	99	Baik
2	Keinginan untuk mengembangkan karier	8	50	38	3	0	99	
3	Keinginan untuk melakukan pekerjaan yang bervariasi	8	53	37	1	0	99	
4	Keinginan dalam menerapkan metode kerja yang efektif dan efisien	12	49	37	1	0	99	
5	Keinginan untuk mendapatkan pengakuan	4	50	39	5	1	99	
6	Keinginan untuk mendapatkan penghargaan	5	38	49	5	2	99	
7	Keinginan untuk melaksanakan aturan	8	57	34	0	0	99	
8	Keinginan untuk berinteraksi dengan rekan kerja	15	45	39	0	0	99	
9	Pandangan pegawai mengenai mutasi jabatan	3	30	57	9	0	99	
10	Pandangan pegawai terhadap sistem pemutusan kerja/sanksi	5	24	36	33	1	99	
11	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan	11	44	43	1	0	99	
12	Keinginan pegawai terhadap gaji	12	48	38	1	0	99	
13	Keinginan pegawai terhadap tunjangan	16	47	34	2	0	99	
Jumlah Tanggapan		115	596	510	62	4	1287	
Total Skor		575	2384	1530	124	4	4617	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Motivasi Kerja (X1)

1. 1287 – 2316,6 = Tidak Baik
2. 2316,7 – 3346,3 = Kurang Baik

3. 3346,4 – 4376 = Cukup Baik
4. **4376,1 – 5405,7 = Baik**
5. 5405,8 – 6435 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.13 diatas diketahui tanggapan 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 115 tanggapan dengan nilai skor 575, tanggapan responden kategori Baik yaitu 596 tanggapan dengan nilai skor 2384, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 510 tanggapan dengan nilai skor 1530, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 62 tanggapan dengan nilai skor 124 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 4 tanggapan dengan nilai skor 4.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.4 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 4617 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja pegawai tersebut terlihat dari hasil tanggapan responden penelitian mengenai prestasi kerja pegawai bahwa pegawai dalam penyelesaian tugas dari masing-masing pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Begitu juga motivasi pegawai dalam upaya pengembangan karir kepegawaiannya dengan terus berupaya untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan data tingkat pendidikan pegawai Dinas

Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, diketahui bahwa sebahagian besar pegawai berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1). Berikut pada tabel 5.14 dibawah ini dijelaskan mengenai tingkat pendidikan pegawai sebagai berikut

Tabel 5.14 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Formal								Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	D-III	D-IV	SI	S2	S3	
1	Laki-laki	2	1	20	1	0	29	9	0	62
2	Perempuan	1	0	22	7	0	33	8	0	71
	JUMLAH	3	1	41	8	0	61	17	0	133

Sumber: Bidang Koperasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 5.14 diatas dapat diketahui sebahagian besar pegawai memiliki motivasi yang baik dalam upaya pengembangan karir pendidikan mereka. Dari data pada tabel 5.14 diatas diketahui bahwa sebahagian besar pegawai (61 orang) memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) dan 17 orang pegawai lainnya bahkan sudah menempun pendidikan Strata 2 (S2).

Namun berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara peneliti dengan responden penelitian dengan tanggapan kurang baik adalah mengenai tidakadanya pemerataan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan diklat ataupun tugas belajar. Kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan tidak dirasakan oleh semua pegawai yang bertugas. Begitu juga kesempatan ataupun bantuan yang diberikan bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya mesti membiayai sendiri berbagai biaya pendidikan yang saat ini sedang mereka jalani.

Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau memberikan pendapat bahwa saat ini beban tugas yang dirasakan cukup berat khususnya bagi pegawai yang bertugas dilapangan. Untuk itu sangat diperlukan sekali tambahan jumlah pegawai (tenaga honorer) untu membantu kelancaran pelaksanaan tugas. Namun dengan memperhatikan keuangan Daerah Provinsi Riau saat ini yang tidak stabil, maka keberadaan pegawai honorer tersebut seringkali tidak dihargai dengan baik, baik dari segi penggajian dan juga keamanan status mereka dalam bekerja. Pegawai honor sering tidak menerima gaji sesuai waktu yang telah ditetapkan dan juga sering terjadi pemutusan kontrak kerja akibat minimnya anggaran yang ada. Sementara saat ini kondisi real yang ada dikantor Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dari segi usia rata-rata pegawai berusia lanjut dan bahkan sudah masuk masa pensiun (ada pegawai yang sudah berusia 57 tahun) dan masih bekerja. Kondisi ini disebabkan oleh sistem moratorium Pegawai Negeri Sipil yang diteraokan oleh pemerintah pusat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini, sehingga tidak ada penambahan formasi pegawai. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada kemampuan fisik dari pegawai tersebut dan juga kebutuhan organisasi terhadap penambahan jumlah pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Dengan kondisi seperti ini tentunya sangat dibutuhkan tambahan jumlah pegawai termasuk tenaga kontrak atau honorer.

Tanggapan lainnya yang disampaikan oleh responden penelitian adalah mengenai mutasi jabatan. Sistem mutasi pegawai yang dilaksanakan saat ini

hendaknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai yang dimutasikan, karena untuk beberapa pos kegiatan, penempatan pegawai yang ada tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Bahkan saat ini beberapa pegawai senior yang sudah berstatus golongan IV ada yang hanya ditempatkan sebagai staf saja, sementara posisi ataupun jabatan lainnya ditempati oleh pegawai dengan golongan yang lebih rendah. Hal ini tentunya akan mengurangi motivasi pegawai dalam bertugas, karena penempatan pegawai yang dilakukan saat ini tidak efektif dan efisien dan tidak ditempatkan sesuai dengan pendidikan golongan dan keahlian yang mereka miliki.

5.2.2. Analisis Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Sementara itu menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien

Suatu organisasi/instansi pemerintah akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti sumber daya manusia (karyawan/pegawai), potensi peralatan/ sarana dan prasarana dan tempat organisasi itu berdiri. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Sumber daya yang berkomitmen dan kompetensi berperan penting dalam membantu setiap aktivitas kelompok, organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan.

Untuk maksud di atas, Pemerintah seperti disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 di atas berupaya untuk meningkatkan pengelolaan Pegawai Negeri melalui suatu sistem yang disebut “Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Hal tersebut ditetapkan dengan tujuan agar tercipta pegawai Negeri Sipil yang kompeten dan profesional dalam pelaksanaan tugas kedinasannya.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah berdasarkan 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut pendapat (Moehariono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sub-sub variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. *Task-skills* (Keterampilan menjalankan tugas)

Kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas.

Kompetensi Task Skill yaitu ketrampilan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang diisyaratkan oleh tempat kerja (Pusdiknakes, 2004 : 2). Kompetensi Task Skill yaitu kemampuan manajerial mulai dari membuat perencanaan dan mengorganisir tugas-tugas pekerjaannya sampai pada evaluasi dengan efektif dan efisien. Kompetensi Task Skill meliputi kemampuan dalam mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Task-skills* (Keterampilan menjalankan tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan

Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.14 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.15. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Task-skills* (Keterampilan menjalankan tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai standar	5	39	52	3	0	99	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		5	39	52	3	0	99	
Jumlah Skor		25	156	156	6	0	343	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.15 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 5 tanggapan dengan nilai skor 25, tanggapan responden kategori Baik yaitu 39 tanggapan dengan nilai skor 156, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 52 tanggapan dengan nilai skor 156, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 6, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Task-skills* (Keterampilan menjalankan tugas) diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa kemampuan sebahagian besar dalam menjalankan tugas masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kualifikasi keahlian pada bidangnya sehingga menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan .

2. *Task management skills* (Keterampilan mengelola tugas)

Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya

Kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas.

Kompetensi *Task management skills* (Keterampilan mengelola tugas) yaitu ketrampilan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang diisyaratkan oleh tempat kerja (Pusdiknakes, 2004 : 2). Kompetensi Task Skill yaitu kemampuan manajerial mulai dari membuat perencanaan dan mengorganisir tugas-tugas pekerjaannya sampai pada evaluasi dengan efektif dan efisien. Kompetensi Task Skill meliputi kemampuan dalam mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Task management skills* (Keterampilan mengelola tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.16 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.16. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Task management skills* (Keterampilan mengelola tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai standar	5	39	52	3	0	99	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		5	39	52	3	0	99	
Jumlah Skor		25	156	156	6	0	343	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.16 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 5 tanggapan dengan nilai skor 25, tanggapan responden kategori Baik yaitu 39 tanggapan dengan nilai skor 156, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 52 tanggapan dengan nilai skor 156, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 6, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Task management skills* (Keterampilan mengelola tugas) diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa kemampuan sebahagian besar dalam menjalankan tugas masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kualifikasi keahlian pada bidangnya sehingga menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan .

3. *Contingency management skills* (Keterampilan mengambil tindakan)

Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian mengenai *Contingency management skills* (Keterampilan mengambil tindakan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.17 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.17. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Contingency management skills* (Keterampilan mengambil tindakan) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai standar	5	39	52	3	0	99	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		5	39	52	3	0	99	
Jumlah Skor		25	156	156	6	0	343	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.17 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 5 tanggapan dengan nilai skor 25, tanggapan responden kategori Baik yaitu 39 tanggapan dengan nilai skor 156, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 52 tanggapan dengan nilai skor 156, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 6, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Contingency management skills* (Keterampilan mengambil tindakan) diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa kemampuan sebahagian besar dalam menjalankan tugas masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kualifikasi keahlian pada bidangnya sehingga menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan .

4. *Job role environment skills* (Keterampilan bekerja sama)

Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dalam kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan tugas untuk mencapai sebuah tujuan. Dukungan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak secara moril maupun materiil. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan suasana kerja yang berbeda pada para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaannya.

Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Kompetensi *Job/Role Environment Skill* yaitu ketrampilan untuk berperan serta dan memberikan kontribusi terhadap pemeliharaan lingkungan yang mendukung kesehatan, keselamatan, keamanan dengan memberdayakan individu, keluarga dan masyarakat (*safety and health promotion*). Kompetensi *Job/Role Environment Skill* meliputi mampu menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja.

Terkait lingkungan organisasi, Armstrong (2009:983) menjelaskan, *“the work environment consists of the system of work, the design of jobs, working condition and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja oleh manajer mereka dan rekan kerja. dalam lingkungan kerja kerjasama dan saling interaksi sangatlah penting, situasi dan kondisi dalam bekerja menentukan pekerjaan seseorang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi secara fisik maupun emosional yang berada dalam lingkungan kerja. Senada dengan pendapat tersebut, Shuck (2010:2), *“Work environment is defined as the physical and emotional characteristics of the workspace, including relationship with colleagues and typical job functions”*. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai karakteristik fisik dan emosional dalam bekerja, termasuk dengan rekan dan fungsi khas dalam kerja. Berdasarkan pendapat tersebut lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik dan non-fisik, misalnya secara fisik yaitu lingkungan kerja, sarana dan prasarana, peralatan kerja dan barang-barang lainnya yang berada di tempat kerja. Lingkungan non fisik, terdiri dari kondisi emosional, kebersamaan, kerja sama dan bagaimana perlakuan yang diberikan kepada pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian mengenai Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.18 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.18. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Keterampilan Bekerja Sama (*Job role environment skills*) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai dalam mengelola serangkaian tugas	2	44	53	0	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		2	44	53	0	0	99	
Jumlah Skor		10	176	159	0	0	345	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.18 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 2 tanggapan dengan nilai skor 10, tanggapan responden kategori Baik yaitu 44 tanggapan dengan nilai skor 176, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 53 tanggapan dengan nilai skor 159, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*) diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**.

5. *Transfer skill* (Keterampilan beradaptasi)

Transfer Skill, yaitu ketrampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, Pribadi (2004:92).

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Transfer skill* (Keterampilan beradaptasi) bagi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha

Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.19 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.179. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel *Transfer skill* (Keterampilan beradaptasi) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja	9	43	45	2	0	99	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		9	43	45	2	0	99	
Jumlah Skor		45	172	135	4	0	356	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.19 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 9 tanggapan dengan nilai skor 45, tanggapan responden kategori Baik yaitu 43 tanggapan dengan nilai skor 172, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 45 tanggapan dengan nilai skor 135, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 4, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai *Transfer skill* (Keterampilan beradaptasi) diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, dijelaskan pada tabel 5.20 rekapitulasi tanggapan responden dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.20. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai standar	5	39	52	3	0	99	Baik
2	Kemampuan pegawai dalam mengelola serangkaian tugas	2	44	53	0	0	99	
3	Kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan	6	38	55	0	0	99	
4	Inisiatif pegawai dalam bekerja	5	40	52	2	0	99	
5	Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja	15	40	44	0	0	99	
6	Kemampuan pegawai untuk memelihara kenyamanan lingkungan kerja	10	56	33	0	0	99	
7	Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja	9	43	45	2	0	99	
Jumlah Tanggapan		52	300	334	7	0	693	
Total Skor		260	1200	1002	14	0	2476	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kompetensi Pegawai (X2)

1. 693 – 1247,4 = Tidak Baik
2. 1247,8 – 1801,9 = Kurang Baik
3. 1802 – 2356,4 = Cukup Baik
4. **2356,5 – 2910,9 = Baik**
5. 2911 – 3465 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.20 diatas diketahui tanggapan 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 52 tanggapan dengan nilai skor 260, tanggapan responden kategori Baik yaitu 300 tanggapan dengan nilai skor 1200, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 334 tanggapan dengan nilai skor 102, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 7 tanggapan dengan nilai skor 14 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.6 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2476 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa saat ini kompetensi pegawai sudah baik namun belum optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Adapun permasalahan yang saat ini masih terjadi terkait dengan belum optimalnya kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau tersebut berdasarkan hasil observasi dan juga tanggapan dari masing-masing responden penelitian antara lain sebagai berikut:

Jika di tinjau dari tingkat pendidikan masing-masing pegawai (tabel 5.5) SLTA, SLTP atau SD yang sampai saat ini masih bertugas pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Seharusnya pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah yang memiliki jenjang pendidikan minimal D-III atau S-1. Akan tetapi di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sendiri masih memiliki pegawai dengan jenjang pendidikan SD, SMP dan SLTA.

Berdasarkan hasil tanggapan dari masing-masing responden penelitian juga diketahui bahwa Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah salah satu Dinas Teknis yang juga melakukan kegiatan pelayanan perizinan serta jenis pelayanan lainnya dimana para petugas yang melaksanakan pekerjaan tersebut harus memiliki keahlian khusus pada bidangnya masing-masing. Sementara kondisi saat ini yang terjadi adalah masih adanya ,

pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yang belum memiliki spesifikasi keilmuan yang sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan. Untuk itu sangat diperlukan diadakannya pelatihan atau diklat teknis bagi pegawai agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Inovasi para pegawai dalam mengambil tindakan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien masih kurang. Sebagian pegawai kurang mampu mengambiltindakan cepat, dan hanya bersifat menunggu perintah dan bahkan ada juga pegawai yang bersikap tidak peduli terhadap permasalahan yang timbul dalam organisasi.

5.2.3. Analisis Variabel Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan para stakeholdernya. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memuaskan kepentingan stakeholder yang beraneka ragam.

Kinerja Organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif, Pasolong (2010:176).

Kinerja organisasi Sektor publik adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi Publik dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Sehingga dengan adanya kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada aparatur organisasi sektor publik diharapkan mampu memberikan pelayanan prima yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, maka organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau harus memiliki sarana dan prasarana, sumberdaya, kelengkapan administrasi dan kerjasama baik secara internal ataupun eksternal dalam melaksanakan fungsi pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yaitu indikator yang dikemukakan oleh Mahsun (2006:31-32). Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Masukan
2. Proses
3. Keluaran
4. Hasil
5. Manfaat dan
6. Dampak.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sub-sub variabel Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. **Masukan**

Kelompok masukan (input), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Kelompok masukan (input) terdiri dari sumber daya manusia, anggaran, sarana/ prasarana, peraturan dan sebagainya..

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:11-12), sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumberdaya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut Mardiasmo (2002:61), anggaran dapat didefinisikan sebagai pernyataan estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran financial. Selain itu, input lain yang dibutuhkan yakni sarana dan prasarana.

Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana dan sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya. Dengan meninjau distribusi sumber daya, sesuatu

lembaga menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana strategis yang telah diterapkan.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai *Task-skills* (Keterampilan menjalankan tugas) Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel 5.21 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.21. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Masukan Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Ketersediaan sumber daya manusia	13	34	43	8	1	99	Cukup Baik
2	Ketersediaan anggaran pendanaan kegiatan	8	39	41	11	0	99	
Jumlah Tanggapan		21	73	84	19	1	198	
Jumlah Skor		105	292	252	38	1	688	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.21 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 21 tanggapan dengan nilai skor 105, tanggapan responden kategori Baik yaitu 73 tanggapan dengan nilai skor 292, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 84 tanggapan dengan nilai skor 252, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 19 tanggapan dengan nilai skor 38, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 1.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai variabel masukan (input) kinerja Dinas, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

2. Proses

Indikator proses yakni segala besaran yang menunjukkan upaya atau aktifitas yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Kelompok proses (proses), adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan maupun ukuran tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai sub variabel proses kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel 5.22 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.22. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Proses Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Ketersediaan sumber daya manusia	13	34	43	8	1	99	Cukup Baik
2	Ketersediaan anggaran pendanaan kegiatan	8	39	41	11	0	99	
Jumlah Tanggapan		21	73	84	19	1	198	
Jumlah Skor		105	292	252	38	1	688	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.22 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 21 tanggapan dengan nilai skor 105, tanggapan responden kategori Baik yaitu 73 tanggapan dengan nilai skor 292, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 84 tanggapan dengan nilai skor 252, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 19 tanggapan dengan nilai skor 38, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 1.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mengenai variabel proses kinerja Dinas, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

3. Keluaran

Indikator keluaran adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non-fisik. Dengan membandingkan keluaran instansi dapat menganalisis apakah suatu kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Tetapi indikator kinerja harus dibandingkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan teratur. Jadi, indikator keluaran harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.

Adapun tentang output, menurut Harry, output ini merujuk pada jumlah produk yang dihasilkan oleh aktivitas internal, sedangkan Jhonson dan Levin melihat outputs dari sisi tujuan-tujuan publik pada umumnya atau tujuan sebagian elit dan manajer publik. Dalam hal pemikiran Harry (2012:24), terdapat pemikiran bisnis murni sedangkan pada pemikiran Jhonson dan Levin lebih mempertimbangkan sektor publik, yang tentu saja cocok untuk pembahasan instansi perpajakan daerah.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai sub variabel output kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.23 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.23. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Keluaran Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Pencapaian target pelaksanaan kegiatan	13	34	43	8	1	99	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		21	73	84	19	1	198	
Jumlah Skor		105	292	252	38	1	688	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.23 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 21 tanggapan dengan nilai skor 105, tanggapan responden kategori Baik yaitu 73 tanggapan dengan nilai skor 292, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 84 tanggapan dengan nilai skor 252, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 19 tanggapan dengan nilai skor 38, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 1.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

4. Hasil

Indikator hasil (*outcome*) yakni segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah (efek langsung), hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai sub variabel hasil (*outcome*) kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dijelaskan pada tabel 5.24 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.24. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Hasil (*Outcome*) Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Berfungsinya kegiatan pada jangka menengah	2	56	39	2	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		2	56	39	2	0	99	
Jumlah Skor		10	224	117	4	0	355	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.24 di atas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 2 tanggapan dengan nilai skor 10, tanggapan responden kategori Baik yaitu 56 tanggapan dengan nilai skor 224, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 39 tanggapan dengan nilai skor 117, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 4, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas keluaran hasil (*outcome*) kinerja Dinas, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

5. Manfaat

Indikator manfaat (*benefit*) yakni segala sesuatu yang teerkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indicator hasil, menunjukan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu). Kelompok manfaat (*benefit*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai sub variabel manfaat (*benefit*) kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel 5.25 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.25. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Manfaat Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Manfaat pelaksanaan kegiatan	6	48	45	0	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		6	48	45	0	0	99	
Jumlah Skor		30	192	135	0	0	357	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.25 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 6 tanggapan dengan nilai skor 30, tanggapan responden kategori Baik yaitu 48 tanggapan dengan nilai skor 192, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 45 tanggapan dengan nilai skor 135, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai sub variabel manfaat kinerja Dinas, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

6. Dampak

Indikator dampak (*impact*) yakni pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan, baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah tau panjang. Ini menunjukkan dasar

pemikiran dilakukannya kegiatan yang menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional dan nasional.

Berdasarkan hasil penyebaran quisioner penelitian mengenai sub variabel dampak kinerja organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel 5.26 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.26. Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Dampak Kinerja Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Pengaruh pelaksanaan kegiatan yang ditimbulkan	9	50	37	3	0	99	Baik
Jumlah Tanggapan		9	50	37	3	0	99	
Jumlah Skor		45	200	111	6	0	362	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.26 diatas diketahui tanggapan dari 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 9 tanggapan dengan nilai skor 45, tanggapan responden kategori Baik yaitu 50 tanggapan dengan nilai skor 200, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 37 tanggapan dengan nilai skor 111, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 6, dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha

Kecil Menengah Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel rekapitulasi tanggapan responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau pada tabel 5.27 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.27. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Ketersediaan sumber daya manusia	13	34	43	8	1	99	Baik
2	Ketersediaan anggaran pendanaan kegiatan	8	39	41	11	0	99	
3	Kecepatan dan ketepatan pelayanan	13	51	34	1	0	99	
4	Tingkat akurasi pelaksanaan pelayanan	7	57	33	2	0	99	
5	Pencapaian target pelaksanaan kegiatan	7	52	39	0	1	99	
6	Berfungsinya kegiatan pada jangka menengah	2	56	39	2	0	99	
7	Manfaat pelaksanaan kegiatan bagi ketahanan	6	48	45	0	0	99	
8	Pengaruh pelaksanaan kegiatan yang ditimbulkan	9	50	37	3	0	99	
Jumlah Tanggapan		65	387	311	27	2	792	
Total Skor		325	1548	933	54	2	2862	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kinerja Organisasi (Y)

1. 792 – 1425,6 = Tidak Baik
2. 1425,7 – 2059,3 = Kurang Baik
3. 2059,4 – 2693 = Cukup Baik
4. **2693,1 – 3326,7 = Baik**
5. 3326,8 – 3960 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.27 diatas diketahui tanggapan 99 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 65 tanggapan dengan nilai skor 325, tanggapan responden kategori Baik yaitu 387 tanggapan dengan nilai skor 1548, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 311 tanggapan dengan nilai skor 933, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 27 tanggapan dengan nilai skor 54 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.27 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2862 berada pada kategori **Baik**.

Dari hasil observasi peneliti yang telah dilakukan dan juga dari hasil penyebaran quisioner penelitian diketahui bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Permasalahan kinerja organisasi terlihat dari ada beberapa realisasi kegiatan tugas jabatan di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau Tahun 2013-2017 belum mencapai target, sehingga membuat pekerjaan yang tugas dan tanggungjawab Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau mengalami kendala dan tidak sesuai dengan target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau menjelaskan bahwa Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Riau terdapat 2 (dua) permasalahan utama yang kemudian dijadikan fokus kebijakan untuk meningkatkan pembangunan infrastruktur dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan Peningkatkan peran swasta dalam pembangunan dalam rangka meningkatkan investasi sebagaimana yang tercantum dalam Perubahan RPJMD tentang Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Pembangunan Daerah Provinsi Riau.

Pemetaan permasalahan utama Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau terbagi atas 2 pokok permasalahan dalam merealisasikan tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah periode 2014-2019 yaitu.

1. Masih belum optimalnya pemberdayaan Koperasi dan UKM
2. Masih belum optimalnya kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB.

Data mengenai Perkembangan Koperasi di Provinsi Riau periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Riau akan diterangkan pada tabel 5.28 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.28. Perkembangan Koperasi Provinsi Riau Tahun 2011 – 2015

No	Investasi	Perkembangan					Pertumbuhan (%/Th)
		2011	2012	2013	2014	2015	
1	Jumlah koperasi	4.792	5.013	6.125	4.993	5.271	3,47
2	Koperasi Aktif	-	-	-	-	3009	-
3	Anggota	610.749	608.468	629.567	545.025	541.731	2,73
4	Modal Sendiri (Rp. Juta)	641.052	726.108	842.723	1.152.374	1.103.5	15,46
5	Modal Luar (Rp. Juta)	1.609.952	1.715.236	1.636.660	1.905.988	2.389.091	10,94
6	Volume Usaha (Rp. Juta)	2.279.604	2.348.918	2.379.019	3.314.885	2.960.121	8,24
7	SHU (Rp. Juta)	106.564	129.150	1.138.253	182.829	173.534	13,85
8	Jumlah UMKM	484.298	490.396	-	-	-	-

Sumber : BPS Provinsi Riau (Riau Dalam Angka, 2015)

Berdasarkan data pada tabel 5.28 diatas diketahui bahwa Jumlah koperasi di Provinsi Riau cenderung meningkat setiap tahunnya dengan pertumbuhan 3,47%, dimana pada tahun 2011 sebanyak 4.792 meningkat menjadi 5.271 unit. Sementara jumlah anggota mengalami penurunan dari 610.749 orang pada tahun 2011 menjadi 541.731 orang pada tahun 2015 atau turun sebanyak 2,73%. Koperasi yang dibentuk belum mampu menjadi koperasi aktif. Hal ini tentu saja perlu menjadi perhatian untuk mendapatkan pembinaan, karena koperasi

merupakan salah satu lembaga ekonomi yang dapat langsung menyentuh masyarakat.

Sedangkan perkembangan kinerja sektor Perdagangan Provinsi Riau juga masih belum optimal walaupun selama 5 tahun terakhir kontribusinya terhadap PDRB selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2011 kontribusi perdagangan terhadap PDRB sebesar 7,65 % meningkat menjadi 8,65 % tahun 2015, seperti yang dijelaskan pada 5.29 dibawah ini:

Tabel 5.29. Kontribusi Sektor Perdagangan Terhadap PDRB Provinsi Riau Tahun 2011 – 2015

No	Uraian	Tahun					Rata-Rata Pertumbuhan
		2011	2012	2013	2014	2015	
1	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	7,65	8,19	8,43	8,48	8,65	3,08

Sumber : BPS Provinsi Riau (Riau Dalam Angka, 2015)

Kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB Provinsi Riau memiliki trend meningkat dengan pertumbuhan 3,08% per tahun. Dimana pada tahun 2011 sebesar 7,65% kemudian meningkat menjadi 8,65% pada tahun 2015 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.26 diatas.

Berangkat dari alasan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau belum maksimal dan belum mampu merealisasikan tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah periode 2014-2019.

Dari aspek internal organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau berdasarkan data yang diperoleh dari Renstra Tahun 2014-2019 diketahui bahwa dalam lingkungan internal organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau masing mengalami berbagai permasalahan. Adapun pengaruh lingkungan strategis

internal dapat dibagi berdasarkan peran-peran dalam melaksanakan penugasan atau mandat yang menjadi tanggung jawab kelembagaan, yaitu:

1. Sebagai SKPD dengan lingkup peran dan tanggung jawab sebagai “*think-tank*” atau pengkonsep dalam merumuskan kebijakan teknis bidang Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
2. Sebagai SKPD pemberi pelayanan umum dan pelayanan teknis bidang Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
3. Sebagai SKPD yang harus mengelola sumber daya yang dimiliki secara profesional dan akuntabel, khususnya pada pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, infrastruktur dan kelembagaan, dalam rangka perwujudan *Good Governance* bidang Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Adapun permasalahan internal organisasi tersebut akan dijelaskan pada tabel

5.30 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.30. Potensi dan Permasalahan yang Dipengaruhi Lingkungan Strategis Internal Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Potensi dan Permasalahan yang Dipengaruhi Lingkungan Strategis Internal	
1	2
Potensi	Permasalahan
Peran sebagai Think-Tank	
Peraturan Teknis tentang Perdagangan, Koperasi dan UKM	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi terkait kebijakan yang dihasilkan belum dilakukan secara maksimal kepada seluruh stake holder yang terlibat dan kepada para pelaku usaha, koperasi dan UKM • Belum dilakukannya M/E (monitoring/evaluasi secara berkala terhadap kebijakan yang telah dibuat

Peran sebagai pelayanan	
Keberadaan Unit Pelaksana Teknis (UPT)	Jumlah UPT dan aparatur Pembina koperasi dan UKM tidak sepenuhnya sebanding dengan cakupan jumlah Koperasi sebanyak 5.106 koperasi dan 525.800 UKM (data 2013) di Provinsi Riau
Potensi	Permasalahan
Peran sebagai pengelola	
Terdapat sumber daya manusia yang cukup dari segi kuantitasnya dan sarana-prasarana penunjang lain yang selama ini menjadi modal dasar dalam Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	Kualitas dan kompetensi SDM belum secara optimal sesuai kompetensinya, dan bahkan juga belum secara optimal mendukung fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis bidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Potensi dan Permasalahan Terkait Kelembagaan	
Potensi	Permasalahan
Jumlah pelaku usaha yang ada di Provinsi Riau, 5.106 koperasi dan 525.800 UKM (data 2013) di Provinsi Riau. Kondisi ini menggambarkan bahwa peluang dan potensi Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah sangat strategis yang sebagian besar kapasitas SDMnya adalah dengan kelas menengah kebawah dan latar belakang pendidikan rendah.	Mayoritas SDM yang dimiliki berpendidikan rendah dengan keahlian teknis, kompetensi, kewirausahaan dan manajemen yang seadanya
Jumlah pelaku usaha koperasi dan UKM yang sebanyak 5.106 koperasi dan 525.800 UKM (data 2013) di Provinsi Riau, merupakan peluang yang sangat besar untuk dibina dan dikembangkan oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah sebagai motor penggerak ekonomi nasional	Jumlah aparatur tidak sepenuhnya sebanding dengan cakupan jumlah Koperasi dan UKM
SDA (hutan, lahan atau tanah, potensi pertambangan, potensi perairan dan kelautan, dan berbagai potensi lainnya) yang dimiliki Provinsi Riau menjadi potensi produktif yang penyebarannya yang hampir merata pada semuanya wilayah terutama di wilayah pedesaan. Semestinya rakyat yang sebagian besar berdomisili di wilayah pedesaan berada pada posisi yang paling menguntungkan dalam menikmati kekayaan alam tersebut.	Terbatasnya akses Perdagangan Koperasi dan UKM kepada sumberdaya produktif terutama terhadap bahan baku, permodalan, teknologi, sarana pemasaran serta informasi pasar.

Sumber : Restra Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau Tahun 2014-2019

Berdasarkan data potensi dan permasalahan yang lingkungan strategis internal pada tabel 5.30 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau masih mengalami berbagai permasalahan internal dan belum mampu memberikan

kontribusi yang maksimal bagi pembangunan sektor perdagangan dan UKM di Provinsi Riau.

5.2.4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

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

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

5.2.4.a. Uji validitas dan Reliabilitas Data

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

1. Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

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

Perhitungan validitas instrumen Motivasi Kerja Pegawai didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dari 13 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31. Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi UKM Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,48	> 0.361	Valid
2	0,805	> 0.361	Valid
3	0,735	> 0.361	Valid
4	0,825	> 0.361	Valid
5	0,735	> 0.361	Valid
6	0,529	> 0.361	Valid
7	0,689	> 0.361	Valid
8	0,702	> 0.361	Valid
9	0,66	> 0.361	Valid
10	0,343	< 0.361	Tidak Valid
11	0,803	> 0.361	Valid
12	0,499	> 0.361	Valid
13	0,694	> 0.361	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Motivasi Kerja Pegawai setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 12 item (1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12). Sementara item pertanyaan yang tidak valid berjumlah 1 item (item ke 10). Karena hanya menyisakan 1 item yang tidak valid maka angket atau instrumen penelitian Motivasi Kerja dinyatakan valid

2. Uji Validitas Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Perhitungan validitas instrumen Kompetensi Pegawai yang bertugas pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kompetensi Pegawai (X2) dari 7 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.32. Uji Validitas Angket Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,756	> 0,361	valid
2	0,812	> 0,361	valid
3	0,721	> 0,361	valid
4	0,787	> 0,361	valid
5	0,777	> 0,361	valid
6	0,699	> 0,361	valid
7	0,663	> 0,361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kompetensi Pegawai aparatur yang bertugas pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata yang valid

sebanyak 7 item (keseluruhan item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket Kompetensi Pegawai adalah valid.

3. Uji Validitas Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Perhitungan validitas instrumen Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kinerja Organisasi (Y) dari 7 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.33 Uji Validitas Angket Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,814	> 0,361	valid
2	0,709	> 0,361	valid
3	0,731	> 0,361	valid
4	0,494	> 0,361	valid
5	0,773	> 0,361	valid
6	0,629	> 0,361	valid
7	0,822	> 0,361	valid
8	0,756	> 0,361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata yang valid sebanyak 8 item (keseluruhan item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket Kinerja Organisasi adalah valid.

4. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.34. Reliability Statistics Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,881	12

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,881, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 12 item pertanyaan. Kesimpulan $\text{Alpha} = 0,881 > r \text{ tabel } 0,361$, artinya item-item angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dapat dikatakan *realibel* atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima

5. Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian reliabilitas Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.35. Reliability Statistics Angket Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,864	7

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,864, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 7 item pertanyaan.

Kesimpulan $\text{Alpha} = 0,864 > r \text{ tabel } 0,361$, artinya item-item angket Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

6. Uji Reliabilitas Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian reliabilitas Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.36. Reliability Statistics Angket Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	8

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,836, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 5 item pertanyaan.

Kesimpulan $\text{Alpha} = 0,836 > r \text{ tabel } 0,361$, artinya item-item angket Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dapat dikatakan reliabel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

5.2.4.b. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

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

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

Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada hasil “Kolmogorov-Smirnov” dan juga hasil “Asymp.Sig. (2-tailed)”, maka untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil “Asymp.Sig. (2-tailed)” dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika hasil sig. tersebut lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal ($p > 0,05$), jika sig. lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal ($p < 0,05$). Adapun hasil signifikansi untuk “Asymp.Sig. (2-tailed)” semuanya lebih besar dari 0,05, maka distribusi data telah normal, dapat dilihat pada table 5.37 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.37. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi Kerja	Kompetensi Pegawai	KInerja Organisasi
N	99	99	99
Normal Parameters ^a	46.66	25.00	18.30
	5.095	3.100	3.723
Most Extreme Differences	.059	.132	.099
	.052	.132	.069
	-.059	-.116	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z	.583	1.309	1.004
Asymp. Sig. (2-tailed)	.886	.065	.266

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

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

Jikan nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak

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

X1 = 0,583 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

X2 = 1,309 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

Y = 1,004 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi Normal.

2. Uji Linieritas Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada tabel 5.38 berikut ini:

Tabel 5.38. Hasil Uji Linieritas Data (*Test for Linearity*)

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,394	Linier
Kompetensi Pegawai	0,309	Linier

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data pada tabel 5.38 diatas, diperoleh nilai sebagai berikut:

- Sigifikansi motivasi kerja sebesar $0,394 > 0,05$
- Sigifikansi Kompetensi Pegawai sebesar $0,309 > 0,05$

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

5.2.4.c. Uji Persyaratan Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis pada penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda untuk melihat hubungan dua arah antar variabel yang lebih khusus, dimana variabel bebas (X1 dan X2) berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi.

Dari hasil pengolahan data masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh data Coefisien regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5.39. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.199	1.327		3.164	.002
	Motivasi (X1)	.068	.098	.337	3.746	.000
	Kompetensi (X2)	.861	.080	.815	10.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,199 + 0,068 + 0,861$$

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

a = nilai konstanta

b1 = koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kompetensi Pegawai

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- Konstanta sebesar 4,199 mempunyai arti jika Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) nilainya 0 atau tidak ada, maka Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y) sebesar 4,199.

- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,068 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu atau 1%, maka kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,068. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja organisasi, semakin tinggi nilai Motivasi Kerja maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
- c. Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,861 mempunyai arti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kompetensi Pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,861. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Organisasi, semakin naik nilai kompetensi Pegawai maka semakin meningkat atau baik Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Nilai R^2 adalah antara 0-1, $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen, (Priyatno, 2008: 79)

Tabel 5.40. Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.816	.813	1.418

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

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 81,3% variasi variabel dependen (Knerja Organisasi), sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti:

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

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

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat**

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

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

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial atau individu antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y) jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. “t” tabel dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 99 - 2 - 1 = 96$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} adalah 1,984. Hasil uji t yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.41. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Coefficients^a)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.199	1.327		3.164	.002
Motivasi (X1)	.068	.098	.337	3.746	.000
Kompetensi (X2)	.861	.080	.815	10.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

• Analisis Data

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,746 $>$ t_{tabel} sebesar 1,984 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,746 $>$ 1,984) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima,

artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

- 2) Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Organisasi ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $10,781 > t_{tabel}$ sebesar $1,984$ dan nilai signifikasinya sebesar $0,00$. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai t_{tabel} ($10,781 > 1,984$) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari $0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji atau membuktikan apakah hipotesis yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Kriteria uji F adalah hipotesis diterima atau secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

F_{tabel} dicari dengan cara berikut ini: dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (Jumlah variabel - 1) = 3 - 1 = 2, df_2 (n-k-1) = 99 - 2 - 1 = 96.

Tabel 5.42. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.089	2	429.045	213.521	.000 ^a
	Residual	192.901	96	2.009		
	Total	1050.990	98			

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: *Data Primer Olahan SPSS 16, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (213,521 > 3,09) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

5.2.4.e. Uji Koefisien Beta

Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel independen (Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2)) mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi (Y)). Uji koefisien beta dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel *coefficients* di kolom *Standardized Coefficients Beta*.

Tabel 5.43. Uji Koefisien Beta

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.199	1.327		3.164	.002
	Motivasi (X1)	.068	.049	.106	1.400	.000
	Kompetensi (X2)	.861	.080	.815	10.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: *Data Primer Olahan SPSS 16, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien beta variabel Motivasi Kerja sebesar 0,106 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai koefisien beta untuk Kompetensi Pegawai yaitu 0,815 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai koefisien beta variabel Kompetensi Pegawai lebih besar dari nilai koefisien beta Motivasi Kerja ($0,815 > 0,106$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi Pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

5.3. Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi) pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau..

Sesuai dengan tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan.

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

5.3.1. Analisa Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

1. Analisa Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Motivasi Kerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam penelitian ini merujuk pada teori Herzberg's *Two Factor Theory* dalam (Waheed, 2011: 42), yang dipisahkan menjadi dua dimensi yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam (Waheed, 2011: 42) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja

4. *Recognition* (pengakuan) artinya pegawai yang memperoleh pengakuan adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg dalam (Waheed 2011:63) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

7. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
8. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas
9. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
10. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) hubungan baik atau buruknya dengan atasan dalam perusahaan.
11. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Berdasarkan data hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau berada pada kategori Baik dengan skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 4617.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai motivasi kerja pegawai Dinas

Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja pegawai tersebut terlihat dari hasil tanggapan responden penelitian mengenai prestasi kerja pegawai bahwa pegawai dalam penyelesaian tugas dari masing-masing pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Begitu juga motivasi pegawai dalam upaya pengembangan karir kepegawaiannya dengan terus berupaya untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan data tingkat pendidikan pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, diketahui bahwa sebahagian besar pegawai berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1).

Namun berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara peneliti yang dilakukan pada masing-masing responden penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau masih belum maksimal dan masih mengalami berbagai permasalahan. Adapun permasalahan motivasi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yang bermasalah berdasarkan hasil temuan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

3. Belum optimalnya motivasi kerja pegawai Motivasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau disebabkan oleh tidak adanya pemerataan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan diklat

ataupun tugas belajar. Kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan tidak dirasakan oleh semua pegawai yang bertugas.

4. Beratnya beban tugas yang mesti diemban oleh masing-masing pegawai pada Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau khususnya bagi pegawai yang bertugas dilapangan. Untuk itu sangat diperlukan sekali tambahan jumlah pegawai (tenaga honorer) untu membantu kelancaran pelaksanaan tugas. Namun dengan memperhatikan keuangan Daerah Provinsi Riau saat ini yang tidak stabil, maka keberadaan pegawai honorer tersebut seringkali tidak dihargai dengan baik, baik dari segi penggajian dan juga keamanan status mereka dalam bekerja.
5. Saat ini kondisi real yang ada dikantor Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dari segi usia rata-rata pegawai berusia lanjut diatas 45 tahun bahkan ada pegawai yang sudah memasuki masa pensiun akan tetapi tetap bertugas pada Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Faktor usia pegawai ini sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bertugas dan juga sangat mempengaruhi kemampuan fisik para pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga motivasi kerja dari pegawai-pegawai tersebut tentunya akan berkurang.
6. Sistem mutasi pegawai yang dilaksanakan saat ini berdasarkan tanggapan dari masing-masing responden penelitian tidak sepenuhnya dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai yang dimutasikan tersebut, karena untuk beberapa pos kegiatan, masih ditemukan

penempatan pegawai yang ada tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Bahkan saat ini beberapa pegawai senior yang sudah berstatus golongan IV ada yang hanya ditempatkan sebagai staf saja, sementara posisi ataupun jabatan lainnya ditempati oleh pegawai dengan golongan yang lebih rendah. Hal ini tentunya akan mengurangi motivasi pegawai dalam bertugas, karena penempatan pegawai yang dilakukan saat ini tidak efektif dan efisien dan tidak ditempatkan sesuai dengan pendidikan golongan dan keahlian yang mereka miliki

2. **Analisa Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau**

Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam penelitian ini ditinjau dari berdasarkan 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut pendapat (Moeheriono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2476 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa saat ini kompetensi pegawai sudah baik namun belum optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Permasalahan yang menyebabkan kurang optimalnya kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau antara lain disebabkan oleh:

1. Jika di tinjau dari tingkat pendidikan masing-masing pegawai yang bertugas pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, diketahui bahwa hingga saat ini masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan SD, SMP dan SLTA. Seharusnya pegawai yang bekerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau minimal memiliki pendidikan Diploma atau S-1.
2. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau adalah salah satu Dinas Teknis yang juga melakukan kegiatan pelayanan perizinan serta jenis pelayanan lainnya dimana para petugas yang melaksanakan pekerjaan tersebut harus memiliki keahlian khusus pada

bidangnya masing-masing. Sementara kondisi saat ini yang terjadi adalah masih adanya , pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau yang belum memiliki spesifikasi keilmuan yang sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan.

3. Kurangnya inovasi yang dimiliki masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas agar dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Sebagian pegawai kurang mampu mengambil tindakan cepat, dan hanya bersifat menunggu perintah dan bahkan ada juga pegawai yang bersikap tidak peduli terhadap permasalahan yang timbul dalam organisasi.

3. Analisa Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau dalam penelitian ini ditinjau dari berdasarkan 6 (enam) karakteristik kinerja organisasi dikemukakan oleh Mahsun (2006:31-32). Adapun indikator tersebut yaitu: kelompok masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau, diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2862 berada pada kategori Baik.

Dari hasil observasi peneliti yang telah dilakukan dan juga dari hasil penyebaran quisioner penelitian diketahui bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan

Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Permasalahan kinerja organisasi terlihat dari:

1. Beberapa realisasi kegiatan tugas jabatan di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau Tahun 2013-2017 belum mencapai target, sehingga membuat pekerjaan yang tugas dan tanggungjawab Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau mengalami kendala dan tidak sesuai dengan target kinerja organisasi yang telah ditetapkan. permasalahan utama Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau terbagi atas 2 pokok permasalahan dalam merealisasikan tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah periode 2014-2019 yaitu:
 - a. Masih belum optimalnya pemberdayaan Koperasi dan UKM
 - b. Masih belum optimalnya kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB
2. Peraturan Teknis tentang Perdagangan, Koperasi dan UKM belum tersosialisasikan dengan baik kepada seluruh stake holder yang terlibat dan juga kepada para pelaku usaha, koperasi dan UKM, dan belum dilakukannya kegiatan monitoring/evaluasi secara berkala terhadap kebijakan yang telah dibuat tersebut oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau.
3. Jumlah UPT dan aparatur Pembina koperasi dan UKM tidak sebanding dengan cakupan jumlah Koperasi sebanyak 5.106 koperasi dan 525.800 UKM di Provinsi Riau.

4. Kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau belum secara optimal sesuai kompetensinya, dan bahkan juga belum secara optimal mendukung fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis bidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Mayoritas SDM yang ada saat ini berpendidikan rendah dengan keahlian teknis, kompetensi, kewirausahaan dan manajemen yang seadanya.

5.3.2. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan uji t pada SPSS versi 16. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau. Berikut hasil SPSS yang diperoleh untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3,746 > t_{tabel}$ sebesar 1,984 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,746 > 1,999$) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka

hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau.

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001).

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Sedangkan menurut Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam strategis *planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo dalam Pasolong (2010:176), kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Pasolong (2010:375), kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara

keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Menurut Sinambela (2012:181) , kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sedangkan menurut Nasucha dalam (Sinambela,2012:186), kinerja organisasi didefinisikan juga sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dilihat dari segi Motivasi Kerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau ini sebagaimana uji t bahwa hipotesis diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau tersebut membawa pengaruh yang positif terhadap Kinerja Organisasi, yakni semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai maka Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau tersebut semakin tinggi atau baik.

2. Analisa Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau

Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 10,781 > ttabel sebesar 1,984 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (10,781 >

1,984) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria menentukan penempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur kinerja.

Dalam kenyataannya, Kondisi yang terjadi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau pengembangan kompetensi pegawai ini juga bisa dilihat dengan dilaksanakannya kegiatan pelatihan-pelatihan yang diadakan untuk masing-masing bidang yang diadakan secara bergantian pada setiap tahun anggaran. Hal ini tidak lain dilakukan agar mendukung kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau dalam melaksanakan fungsi organisasi.

Sebagaimana uji t yang telah dilakukan dilihat dari segi kompetensi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau, maka kompetensi pegawai tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau.

5.3.3. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Secara Bersamaan (Simultan) Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM di Provinsi Riau

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka dilakukan uji F dengan bantuan SPSS 16. Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($213,521 > 3,09$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau..

Sebagaimana yang dijelaskan pada uji t kompetensi bahwa kompetensi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau bisa mengakibatkan pengaruh positif ataupun negatif. Pengaruh positif terjadi jika para pegawai tersebut menganggap pegawai lainnya lain bukan sebagai penghalang ataupun lawannya melainkan sebagai rekan yang memotivasi diri untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kompetensi. Sedangkan berpengaruh negatif jika pegawai tersebut menganggap pegawai lain sebagai penghalang ataupun lawan sehingga merasa keberatan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Disiplin yang baik nantinya akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, hal ini juga akan menumbuhkan rasa semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

Motivasi dan kompetensi ini merupakan dua komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika motivasi berjalan bersama-sama dengan kompetensi maka akan bersama-sama mempengaruhi kinerja organisasi untuk menjadi lebih baik lagi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik pada diri seorang pegawai dan adanya kompetensi dalam diri masing-masing pegawai tersebut untuk menjalankan pekerjaannya maka hasil yang muncul adalah kinerja organisasi yang semakin membaik pula. Dalam artian, jika seorang pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau mempunyai motivasi kerja yang baik atau tinggi, itu berarti kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut tentunya akan menjadi baik pula, sehingga kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau akan senantiasa meningkat.

Hal ini sesuai dengan uji F yang dilakukan bahwa secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tingginya motivasi kerja dan kompetensi pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau tersebut.

Adapun besarnya persentase sumbangan yang diberikan oleh kedua variabel independen yakni motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yakni kinerja organisasi (Y) dapat dilihat pada nilai angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini

menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 81,3% variasi variabel dependen (Kinerja Organisasi), sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

5.3.4. Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah variabel Kompetensi Kerja (X2). Hal ini dapat dilihat pada uji koefisien beta yang menunjukkan nilai koefisien beta kompetensi lebih besar dari koefisien beta motivasi Kerja yaitu ($0,815 > 0,106$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

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

1. Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau berada pada kategori Baik.
2. Motivasi Kerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
3. Kompetensi Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
4. Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
5. Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.

6.2.Saran

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

1. Kepada Organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau agar terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara melaksanakan kegiatan diklat dan bimtek dengan memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh pegawai untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut agar motivasi kerja dan kompetensi pegawai menjadi lebih baik.
2. Kepada pimpinan organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau agar senantiasa memberikan motivasi dan semangat kerja bagi para pegawai yang bertugas, hendaknya baik berupa pemberian pujian secara lisan atau tulisan ataupun pemberian tunjangan atas dedikasi kerja yang telah dilakukan oleh para pegawai yang selama ini berhasil dalam melaksanakan tugas kedinasan.
3. Kepada para pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau hendaknya selalu berupaya meningkatkan etos kerja dan kompetensi yang dimiliki agar senantiasa sukses dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, Michael. 2009. Armstrong's handbook of human resource management practice, London: British Library
- Cushway, Barry dan Lodge. 2001, Human Resources Management, (Tract MBA, Series/Terjemahan), Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Dajan, Anto. 2000. Pengantar Metode Statistik Jilid 1, LP3ES. Jakarta
- Dharma, Surya. 2007, Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Salemba Empat. Jakarta.
- Dimiyati, dan Mudjiono. 2009. Belajar dan Pembelajaran. Rineka Cipta. Jakarta
- Donni Juni Priansa. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Dwi Priyatno, 2008. Mandiri Belajar SPSS, MediaKom, Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Alfabeta. Bandung
- Ferdinand, Augusty 2006, Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang
- Flippo B. Edwin. 1996. The Personnel Management. Mc Graw Hill Book Company
- Nawawi, Hadari, 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hamim Sufian, 2005. Administrasi, Organisasi dan Manajemen, UIR Press, Pekanbaru
- Handoko, T. Hani. 2005, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- _____. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Delapan Belas. BPFE. Yogyakarta.

- Hariandja, Marihot T. E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2009. Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke Enam Belas. Bumi Aksara. Jakarta:
- Husaini Usman. 2006, Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Indrawijaya, Adam, 2003, Perilaku Organisasi, Penerbit Sinar Baru, Bandung
- Khaerul, Umam. 2012. Perilaku Organisasi. CV Pustaka Setia. Bandung
- Luthans, Freud. 2001, Organizational Behavioral, Seventh Edition, McGraw- Hill Inc., New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, Muhammad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- _____. 2004. Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Moeheriono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi., Ghalia Indonesia. Bogor

- Oemar Hamalik. 2004. Psikologi Belajar dan Mengajar. Sinar Baru Algesindo. Bandung
- Palan, R. 2007. Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Dan Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Penerbit Alfabeta, Bandung
- _____. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta. Makassar
- _____. 2011. Teori Administrasi Publik. Alfabeta. Bandung
- Prawiroseto, 2009, Perilaku Organisasi Edisi delapan, Salemba Empat, Jakarta
- Pusdiknakes RI 004. Penyusunan Standart Kompetensi. Makalah Wokshop. Jakarta : Depertemen Kesehatan RI
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003, Manajemen Personalial, edisi keempat, BPFE, Yogyakarta
- Ratminto & Winarsih.S.Atik. 2012. Manajemen Pelayanan.Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- _____. 2008. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh). Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta
- Safroni dan Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia, Aditya Media Publishing, Surabaya
- Santoso Singgih. 2004. Latihan SPSS Statistik Parametrik, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Saydam, Gouzali. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta

- Sedarmayanti. 2000. Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan Mandar Maju, Bandung.
- _____, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta
- _____, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- _____. 2009. Administrasi Pembangunan, Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai (Tolak Ukur dan Implikasi), Graha Ilmu. Yogyakarta
- Siswanto, H. 200). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara Jakarta
- Soedjadi, 1997. Organization ang Methods Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen, Toko Gunung Agung,. Jakarta
- Soeprihanto, Jhon. 2001, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Keempat, Cetakan Kelima, BPFE, Yogyakarta
- Srimidarti 2004, pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jl. Leuwilinggung: Raja Grafindo persada. Jakarta
- Subana, M dan Sudrajat, 2005, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Pustaka Setia Bandung
- Suharsimi Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- _____. 2008. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Ganesha.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Syafie, Inu Kencana. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia: Bumi Aksara. Bandung
- _____. 2003. Birokrasi Pemerintahan Indonesia, Mandar maju, Bandung
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. PT. Gramedia. Jakarta
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat. 2002. Peta Riset dan Konsep Manajemen Pengetahuan Sebagai Kerangka Kajian di Bidang organisasi Belajar dan Manajemen. Studio Manajemen TI-ITB.Bandung
- Thoha, Miftah, 2008. Ilmu Administrasi Public Kontemporer: Kencana. Jakarta
- Timpe, Werther. 2005, Human Resources and Personnel Management McGraw-Hill Book Company, New York
- T. Keban, Yermias. 2008. Enam Dimensi Strategi Administrasi Pubik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta
- Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Rajawali Press. Jakarta
- Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- _____. 2009. Manajemen Kinerja. Erlangga. Jakarta
- Zainun, Ahmad. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

Undang-Undang/Peraturan/Jurnal

Undang Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor. 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara

Peraturan Pemerintah Nomor. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah

- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Dilingkungan Instansi Pemerintah
- Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-37/PB/2009 Tentang Petunjuk Teknis Pengalihan Pengelolaan Administrasi Belanja Pegawai Negri Sipil Pusat Kepada Satuan Kerja Kementerian Negara/Lembaga
- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 23 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2014-2019
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Riau Tahun 2017
- Brophy, M. & T. Kiely. 2002. Competencies: A new sector. *Journal of European Industrial Training*, 26(2-4):165-176
- Carmeli, A, dkk. 2009. Learning Behaviours in the Workplace: The role of Highquality Interpersonal Relationship and Psychological Safety. *Journal of System research and Behavioral Science*. Vol. 26, 81-98
- Dwyer, F. Robert., Paul H. Schurr, & Sejo Oh, (1987), Developing Buyer- Seller Relationship, *Journal of Marketing*, Vol. 51 (April), p.11-27
- Fitri, Nur 2010 Analisis Factor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Inspektorat Polewali Mandar *Jurnal fakultas ekonomi universitas Hasanuddin Makassar*
- Kadek Rina Pandeni, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Akuntabilitas Publik dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Moderating Pada PDAM Kabupaten Buleleng *Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Bandung*
- Komang Sri Wirnipin, dkk. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Bandung*

- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Volume 1, Nomor 1. Yogyakarta. JBTI.
- Pria Bintang Aditama dkk. 2016. Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang
- Riyadi, Slamet. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Universitas 17 Agustus 1945, 2008
- Rokhilah. 2014. Jurnal Fakultas Ekonomi Untag Semarang. Media Ekonomi Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014
- Shuck, Rand. 2010. and calos albomoz, below the salary line: employee engagement not non salaried employee. Florida: florida international university
- Soedjono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", Vol 7 no 1, Maret 2005
- Teck-Hong, Tan. Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money. Asian Academy of Management Journal, 16(1)
- Umar Makawi, dkk, 2015. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 1.