



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Ilmu Administrasi Publik
Bidang Kajian Administrasi Publik

Oleh :

SANDRAWATI
NIM 014965747

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Sandrawati
Universitas Terbuka
Sandrawatis@yahoo.co.id

Penelitian ini tentang Analisa Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau ada beberapa permasalahan yang terjadi pada lingkup Pegawai Negeri Sipil yaitu :1) Sistem penilaian kinerja yang kurang obyektif, 2) Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan masih belum didasarkan pada kompetensi, 3) Sistem Imbalan yang berfungsi sebagai bagian dari reward system, 4) peraturan disiplin tidak dilaksanakan secara konsekuen, 5) Kenaikan pangkat belum didasarkan pada prestasi kerja nyata.

Tujuan penelitian adalah 1) Mengetahui Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Sekeratriat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, 2) PNS yang menduduki Esalon dan Non Esalon, PNS Golongan Tinggi (III dan IV) dan PNS Golongan rendah (I dan II). Manfaat penelitian adalah 1) Sebagai sumbangan pemikiran bagi para peneliti, akademisi, dan pemerintah, serta diharapkan bisa dijadikan acuan dalam rangka memperkaya khasanah penelitian yang sudah ada 2) Sebagai bahan masukan atau informasi bagi Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian yang dilakukan lebih mengarah pada jenis penelitian deskriptif komparatif jumlah Populasi adalah 150 orang dengan sampel berjumlah 109 orang.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan 1) Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah tinggi. Hal ini didukung oleh adanya kesesuaian harapan para pegawai dengan pekerjaan dilakukan ini menunjukkan terpenuhinya motif-motif yang dikehendaki pegawai dalam bekerja. 2) Hasil uji perbedaan yang dilakukan terhadap; a) perbedaan motivasi kerja PNS Pria dan wanita menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan, b) Perbedaan motivasi kerja antara PNS yang menduduki Esalon dan PNS Non Esalon pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan pada perebedaan yang signifikan, c) Perbedaan Motivasi Kerja antara PNS Golongan tinggi (III dan IV) dan PNS Golongan rendah (I dan II) menunjukkan perbedaan yang signifikan. perbedaan ini dapat diterima dengan alasan bahwa terdapat beberapa hal yang membedakannya. Perbedaan ini dikarenakan perbedaan gaji, kedudukan dalam jabatan, kematangan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Sekretariat Daerah, Kepuasan Kerja.

Motivation Analysis Civil Servants Working in the Environment Secretariat of the Riau Islands Province

Sandrawati

Universitas Terbuka

Sandrawatis@yahoo.co.id

This study about the Motivation Analysis Civil Servants Working in the Environment Secretariat of the Riau Islands Province. In Riau Islands Provincial Secretariat there are some problems that occurred in the scope of the Civil Service, namely: 1) System that are less objective performance assessment, 2) Placement of the Civil Service in the office is still not based on competence, 3) reward systems that function as part of reward system, 4) disciplinary rules are not implemented consistently, 5) The promotion has not been based on real work performance.

Research objectives are 1) Knowing the motivation of civil servants in the Environmental Working Sekeratriat Riau Islands Province, 2) civil servants who occupy Esalon and Non Esalon, PNS Group Height (III and IV) and low PNS Group (I and II). Mamfaat study were 1) As a contribution to the researchers thought, academia, and government, and is expected to be used as a reference in order to enrich the existing research and as a comparison or referansi for the next researcher, 2) As the input material or information for Local Governments Riau Islands Province.

The research was conducted at the Civil Service in the Environmental Secretariat of Riau Islands Province. Research conducted more directed on the type of descriptive research is comparatively large population of 150 people with a sample totaling 109 people.

Based on research that has been done can be concluded 1) motivation to work within the Civil Service Regional Secretariat Riau Islands province is high. This is supported by the presence of conformity with the expectations of the employees performed this work demonstrate the fulfillment of the motives that undesirable employees in the work. 2) Results of tests conducted on the differences: a) the difference in motivation of civil servants working men and women showed that there was no difference, b) Difference motivasi work between civil servants and civil servants who occupy Non Esalon Esalon in Riau Islands Provincial Secretariat showed significant perbedaan, c) The difference between PNS Group Work Motivation is high (III and IV) and low PNS Group (I and II) showed significant differences. These differences can be accepted on the grounds that there are some things that set it apart. This difference is due to the difference in salary, position in the Position, Maturity

Keywords: work Motivation, Environment Secretariat, work satisfagtion.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi.

Jakarta,

2012



SANDRAWATI
NIM. 014965747

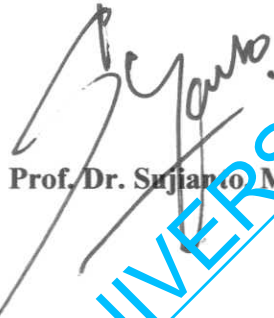
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

(TAPM)

Judul TAPM : Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di
Lingkungan Sekretariat Daerah
Provinsi Kepulauan Riau.
Penyusun TAPM : Sandrawati
NIM : 014965747
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
Hari/Tanggal : Sabtu/ 21 April 2012

Menyetujui

Pembimbing I


Prof. Dr. Sujianto M.Si

Pembimbing II


Dr. Dudung Burhanuddin, M.Pd


UNIVERSITAS TERBUKA

Mengetahui

Kabid Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik


Dra. Susanti, M.Si
NIP. 196712141993032002

Direktur Program
Pascasarjana


Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Penyusun TAPM : Sandrawati
NIM : 014965747
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di
Lingkungan Sekretariat Daerah
Provinsi Kepulauan Riau.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka, pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 21 April 2012
Waktu : 13.30 s.d 15.30 WIB

Dan telah dinyatakan **CELLUS**

PANITIA PENGUJI TAPM :

Ketua Komis Penguji : Dr. Tita Rosita, M.Pd

Penguji Ahli : Prof. Dr. Sam'un Jaja Raharja, M.Si

Pembimbing I : Prof. Dr. Sujianto. M.Si

Pembimbing II : Dr. Dudung Burhanuddin, M.Pd

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT karena berkat pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), yang berjudul: **ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Sains pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.

Sudah barang tentu dalam penulisan TAPM ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, karena yakin tanpa ada bantuan, dukungan serta dorongannya TAPM ini tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk ini sepiantasnya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Elfis, M.Si selaku Kepala UPBJJ Pekanbaru.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan arahan bagi penulis.
4. Bapak Dr. Dudung Burhanuddin, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
6. Suamiku tercinta dan anak-anakku serta seluruh keluarga yang selalu memberi dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Terbuka.

7. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan atas dorongan dan saran yang diberikan selama ini.

Semoga segala kebaikan serta pengorbanan yang telah diberikan bapak dan ibu serta rekan-rekan akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Akhir kata mudah-mudahan TAPM ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

Tanjungpinang, 10 April 2012

Penulis

SANDRAWATI

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN	iii
LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM	iv
LEMBARAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Teori	6
1. Motivasi Kerja	6
2. Proses Motivasi Kerja	8
3. Teori Motivasi	10
a. Teori Hirarki Kebutuhan	10
b. Teori Motivasi Frederick Herberg	11
c. Teori Penguatan	12
d. Teori Motivasi Mc Clelland	13
B. Kerangka Berpikir	20
C. Definisi Operasional	20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	22
B. Data Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel	22
D. Teknik Pengumpulan Data	24
E. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian.....	24
F. Instrumen Penelitian	28
G. Teknik Analisa Data	30
H. Lokasi Penelitian	32

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	33
1. Tugas dan Fungsi	33
2. Visi dan Misi	48
3. Sumber Daya Manusia	49
B. Pembahasan	
1. Analisa Motivasi Kerja pada 7 (tujuh) Biro.	
1.1 Analisa Motivasi Kerja PNS Bagian Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau.....	50
a. Dimensi Motif.....	50
b. Dimensi Harapan.....	51
c. Dimensi Insentif	53
d. Motivasi Kerja PNS Bagian Hukum	55
1.2 Analisa Motivasi Kerja PNS Bagian Ad. Pembangunan ..	57
a. Dimensi Motif.....	57
b. Dimensi Harapan	58
c. Dimensi Insentif.....	59
d. Motivasi Kerja PNS Bagian Ad.Pembangunan	61

1.3 Analisa Motivasi Kerja PNS Biro Kesra.....	62
a. Dimensi Motif.....	62
b. Dimensi Harapan	63
c. Dimensi Insentif.....	64
d. Motivasi Kerja PNS Biro Kesra.....	65
1.4 Analisa Motivasi Kerja PNS Bagian Prekonomian	66
a. Dimensi Motif.....	66
b. Dimensi Harapan	67
c. Dimensi Insentif.....	68
d. Motivasi Kerja PNS Bagian Prekonomian.....	69
1.5 Analisa Motivasi Kerja PNS Bagian Pemerintahan.....	70
a. Dimensi Motif.....	70
b. Dimensi Harapan	72
c. Dimensi Insentif.....	73
d. Motivasi Kerja PNS Bagian Pemerintahan	74
1.6 Analisa Motivasi Kerja PNS Biro Perlengkapan.....	75
a. Dimensi Motif.....	75
b. Dimensi Harapan	76
c. Dimensi Insentif.....	77
d. Motivasi Kerja PNS Biro Perlengkapan.....	78
1.7 Analisa Motivasi Kerja PNS Bagian Umum	79
a. Dimensi Motif.....	79
b. Dimensi Harapan	80
c. Dimensi Insentif.....	81
d. Motivasi Kerja PNS Bagian Umum.....	82

1.8 Analisa Motivasi Kerja PNS Setda Provinsi Kepulauan Riau	83
a. Dimensi Motif.....	83
b. Dimensi Harapan	84
c. Dimensi Insentif.....	85
d. Motivasi Kerja PNS Setda Provinsi Kepulauan Riau	86
2. Analisa Perbedaan Motivasi Kerja PNS Pria dan Wanita.....	87
3. Analisa Perbedaan Motivasi Kerja PNS Yang Menduduki Esalon dan Non Esalon	89
4. Analisa Perbedaan Motivasi Kerja PNS Golongan Tinggi dan Golongan Rendah	93
a. Motivasi Kerja Menurut Golongan	95
b. Motivasi Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	97
c. Motivasi Kerja Menurut Jabatan/Pekerjaan.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

			<i>Halaman</i>
Tabel	3.1	Penarikan Sampel Perbagian pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.	24
Tabel	3.2	Kisi-kisi Instrumen penelitian pada Variabel Motivasi Kerja dan Indikatornya	29
Tabel	4.1	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Bagian Hukum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	50
Tabel	4.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Bagian Hukum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	52
Tabel	4.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Bagian Hukum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	54
Tabel	4.4	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Bagian Hukum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	56
Tabel	4.5	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau....	57
Tabel	4.6	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau....	59
Tabel	4.7	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau....	60
Tabel	4.8	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	61
Tabel	4.9	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Biro Kesra Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	62
Tabel	4.10	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Biro Kesra Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	63
Tabel	4.11	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Biro Kesra Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	64

Tabel	4.12	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Biro Kesra Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	65
Tabel	4.13	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	66
Tabel	4.14	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	67
Tabel	4.15	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	68
Tabel	4.16	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	69
Tabel	4.17	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Bagian Pemerintahan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	71
Tabel	4.18	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Bagian Pemerintahan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	72
Tabel	4.19	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Bagian Pemerintahan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	73
Tabel	4.20	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Bagian Pemerintahan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	74
Tabel	4.21	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Bagian Keuangan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	75
Tabel	4.22	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.....	76
Tabel	4.23	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Bagian Keuangan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	77
Tabel	4.24	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Bagian Keuangan Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	78
Tabel	4.25	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Bagian Umum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	79

Tabel	4.26	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.....	80
Tabel	4.27	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Bagian Umum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	81
Tabel	4.28	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Bagian Umum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau.....	82
Tabel	4.29	Distribusi Frekuensi Dimensi Motif pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	83
Tabel	4.30	Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	84
Tabel	4.31	Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	85
Tabel	4.32	Distribusi Frekuensi Dimensi Motivasi Kerja PNS pada Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	86
Tabel	4.33	Uji Perbedaan Motivasi Kerja PNS Pria dan Wanita Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	87
Tabel	4.34	Uji Perbedaan Motivasi Kerja PNS yang menduduki Eselon dan PNS Non Eselon Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	89
Tabel	4.35	Uji Perbedaan Motivasi Kerja PNS Gol. Tinggi dan Gol. Rendah Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	93
Tabel	4.36	Motivasi Kerja PNS Menurut Golongan Bagian Umum Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau	96
Tabel	4.37	Motivasi Kerja PNS Menurut Jenis Kelamin	97
Tabel	4.38	Motivasi Kerja PNS Menurut Jabatan/Pekerjaan	98

DAFTAR GAMBAR***Halaman***

Gambar 4.1	Uji dua Pihak Perbedaan Motivasi Kerja PNS Pria dan wanita.....	88
Gambar 4.2.	Uji dua Pihak Perbedaan Motivasi Kerja PNS yang Menduduki Esalon dan PNS Non Esalon	90
Gambar 4.3.	Uji dua Pihak Perbedaan Motivasi Kerja PNS Gol. Tinggi dan PNS Gol. Rendah	94

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia sangat tergantung pada sesuatu hal yang mendorong manusia itu untuk berperilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Organisasi akan sukses bila manusia yang berada dalam organisasi itu bekerja dan berprestasi untuk organisasi. Semakin banyak yang berprestasi maka akan semakin maju pula organisasi itu.

Prestasi kerja diduga dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang minim. Sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi kemampuan kerja rendah juga akan menghasilkan prestasi kerja yang minim. Motivasi dan kemampuan sesuatu yang mutlak bersatu untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pandangan umum, prestasi PNS di Indonesia yang serba negatif memberikan pemahaman bahwa prestasi kerja PNS masih rendah. Fenomena umum yang dapat dilihat sehari-hari adalah lemahnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, disiplin yang rendah, dan adanya KKN. Rendahnya prestasi kerja berarti rendah pula motivasi dan kemampuan PNS tersebut.

Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau ada beberapa permasalahan yang terjadi pada lingkup Pegawai Negeri Sipil yaitu :

- a. Sistem penilaian kinerja yang kurang obyektif.
- b. Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan yang masih belum didasarkan pada kompetensi.
- c. Sistem Imbalan yang tidak berfungsi sebagai bagian dari reward system.
- d. Peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsekuen.
- e. Kenaikan pangkat belum didasarkan pada prestasi kerja yang nyata.

Penempatan dalam jabatan yang masih belum didasarkan pada kompetensi. Hal ini bisa mempengaruhi prestasi kerja. Kurangnya kompetensi akan berakibat pada rendahnya kemampuan pegawai tersebut. Bila seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya tentu akan dapat mempengaruhi motivasinya. Semakin lama ia bekerja pada pekerjaan yang bukan pengetahuannya tentu akan melemahkan motivasinya. Ini juga berpengaruh pada pegawai lainnya. Pegawai yang seharusnya memiliki kemampuan tentang jabatan itu, tetapi karena kesalahan kebijakan penempatan diletakkan pada bagian yang bukan keahliannya.

Sistem penilaian kinerja yang berlaku saat ini hampir bisa dikatakan penilaian pura-pura. Penilaian kinerja melalui DP-3, dibuat oleh Pegawai itu sendiri dan ditandatangani oleh atasannya, dirasakan sangat tidak obyektif. Tolak ukur yang ada pada DP-3 tersebut tidak berorientasi pada pencapaian hasil kerja, tetapi hanya berupa penilaian proses kerja. Penilaian seperti ini cenderung tidak memotivasi Pegawai, karena antara pegawai yang berprestasi hampir tidak dapat dibedakan

dengan pegawai yang tidak berprestasi.

Sistem penggajianpun tidak didasarkan pada prestasi kerja, tetapi hanya bersifat seperti rutinitas belaka. Hal-hal penggajian seperti gaji bulanan, uang transport, tunjangan jabatan, sama sekali tidak dapat mempengaruhi motivasi kerja. Tidak ada keterkaitan antara prestasi kerja dengan penghasilan yang didapat.

Kecenderungan gender menunjukkan bahwa terdapat perbedaan jumlah Pegawai Negeri Sipil pria dan wanita dalam menduduki eselon pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Eselon dominan diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil pria sedangkan Pegawai Negeri Sipil wanita hanya sekitar 8 % saja, dari 4 jabatan eselon II di jajaran Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, tidak satupun Pegawai Negeri Sipil wanita yang menduduki eselon tersebut. Begitu juga pada eselon III yang berjumlah 7 jabatan, yang satupun tidak ada diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil wanita.

Eselon IV terdapat 2 orang Pegawai Negeri Sipil wanita yang menduduki eselon dari 22 jabatan yang berada pada eselon IV tersebut. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan jumlah pria dan wanita dalam menduduki eselon sehingga menimbulkan asumsi bahwa terdapat pula perbedaan motivasi kerja antara Pegawai Negeri Sipil Pria dan Wanita. Di samping itu perbedaan yang signifikan juga terjadi pada tingkat pendapatan antara Pegawai Negeri Sipil golongan tinggi dan rendah serta Pegawai Negeri Sipil yang menduduki eselon dan Pegawai Negeri Sipil non eselon. Perbedaan ini diasumsikan pula rnengakibatkan

perbedaan motivasi antara Pegawai Negeri Sipil yang menduduki eselon dan non eselon serta Pegawai Negeri Sipil golongan tinggi dan golongan rendah.,

Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Apakah ada perbedaan Motivasi Kerja antara Pegawai Negeri Sipil Pria dan pegawai negeri sipil wanita di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Apakah ada perbedaan Motivasi Kerja antara Pegawai Negeri Sipil yang menduduki eselon dan pegawai negeri Non Eselon?
4. Apakah ada perbedaan Motivasi Kerja antara Pegawai Negeri Sipil golongan tinggi (III DAN IV) dan Pegawai Negeri Sipil golongan rendah (I dan II) ?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan motivasi kerja antara PNS eselon dengan PNS non eselon.
 - a. PNS Pria dan PNS Wanita
 - b. PNS yang menduduki eselon dan non eselon
 - c. PNS golongan tinggi III dan IV dengan PNS golongan rendah I dan II

D. Kegunaan penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para Peneliti, akademisi, dan pemerintah, serta diharapkan bisa dijadikan acuan dalam rangka memperkaya khasanah penelitian yang sudah ada dan sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Sebagai bahan masukan atau informasi bagi Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam perumusan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Teoritis

1. Motivasi Kerja

Berbagai pendapat diberikan ahli dalam memahami motivasi. Perbedaan tersebut didasarkan pula pada keadaan yang diamatinya. Meskipun ada perbedaan namun hampir seluruhnya bersepakat bahwa motivasi adalah penggerak dari sebahagian besar perilaku seseorang.

Menurut Nawawi (2001: 351) motivasi adalah kata dasarnya motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Selanjutnya Nasution (2000: 191) bahwa motivasi sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil.

Selanjutnya Atep (2004: 182) mengatakan bahwa motivasi ialah keadaan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka berperilaku atau mau melakukan sesuatu dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Beberapa pengertian tersebut diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses atau fenomena yang menggerakkan dan mendorong untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan cara tertentu sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2000: 93) bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi dapat ditelusuri dari alasan-alasan yang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi Hasibuan (2000: 162).

Kemudian Dahama dan Bhatnagar sebagaimana yang dikutip Sudibyo Setyobroto (2000: 23) memberikan definisi motivasi sebagai merupakan kumpulan perasaan-perasaan, kesenangan-kesenangan, kecendrungan dan dorongan insting, yang nampak sebagai minat, selama tidak ada sesuatu yang merintanginya yang bersifat internal maupun eksternal, akan memimpin tindakan-tindakannya untuk memenuhi minatnya.

Ada beberapa bentuk motivasi yang harus dibedakan, yaitu:

- a. Motivasi secara umum : artinya motivasi seorang untuk melibatkan diri dalam suatu aktivitas dalam upaya untuk mencapai sasaran tertentu.
- b. Motivasi untuk berprestasi, yaitu orientasi seseorang untuk tetap berusaha memperoleh hasil terbaik semaksimal mungkin dengan dasar kemampuan untuk tetap bertahan sekalipun gagal dan tetap berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya karena ia merasa bangga untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik Morthy P. Setiadarma (2000: 73).

Menurut Sudibyo Setyobroto (2000: 230), sifat-sifat motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan sumber penggerak dan pendoron dari dalam diri subjek yang terorganisasi.
- b. Terarah pada tujuan tertentu secara selektif
- c. Dapat disadari tau tidak disadari
- d. Untuk mendapat kepuasan atau menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan
- e. Ikut menentukan pola kegiatan
- f. Suatu tindakan dapat didorong oleh berbagai motif
- g. Bersifat dinamik, dapat berubah dan dapat dipengaruhi
- h. Merupakan ekspresi dari suatu emosi atau efeksi
- i. Ada hubungan dengan unsur kognitif dan konatif
- j. Motivasi merupakan determinan sikap dan tindakan

2. Proses Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi dan merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Dengan demikian motivasi sesungguhnya merupakan psikologis dalam mana terjadi interrelasi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar dan pemecahan persoalan. Dengan demikian masalah motivasi sebenarnya bukanlah hal baru dalam suatu organisasi baik di swasta maupun di pemerintah.

Kurangnya motivasi pegawai biasanya disebabkan oleh kurangnya perhatian manajemen terhadap proses motivasi, dimana masing-masing orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan.

Luthans dalam Handoko (1992 : 144) menyatakan bahwa proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidak seimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan mengurangi/menghentikan dorongan.

Dalam pemahaman proses motivasi diatas kebutuhan menjadi sesuatu yang dapat membangkitkan motivasi. Kebutuhanlah yang menggerakkan manusia. Dengan adanya ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis muncullah kebutuhan. Selanjutnya kebutuhan ini menjadi dorongan untuk melakukan tindakan-tindakan untuk pemenuhan kebutuhan. Hasil dari tindakan tersebut adalah pemenuhan kebutuhan yang selanjutnya menimbulkan kebutuhan baru (*modification of needs*). Dan proses tersebut kembali berulang-ulang selama manusia tersebut masih hidup.

3. Teori Motivasi

Konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dianalisa, karena sulit sekali menyimpulkan motif-motif perilaku manusia, karena perilaku yang sama dapat saja motifnya berbeda, sebaliknya motif yang sama dapat pula dimanifestasikan dalam perilaku yang berbeda. Selanjutnya dapat dikemukakan beberapa teori yang mendefinisikan tentang motivasi sebagai berikut :

a. Teori hirarki kebutuhan

Teori motivasi yang paling dikenal baik adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Ia menghipotesiskan bahwa dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu : Milkovich & Boudreau (1990: 167).

1. Faali (fisiologis), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lain
2. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Dari titik pandang motivasi teori itu mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Jadi jika ingin memotivasi seseorang maka harus memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu.

b. Teori Motivasi Frederich Herzberg

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda Anwar Prabu (2000: 121). Ia membagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier/motivator* dan kelompok *dissastifier atau hygiene factor*.

Satisfier merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Prestasi
- b. Penghargaan/pengakuan
- c. Kemandirian
- d. Tanggungjawab
- e. Kemajuan

Hadirnya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadir factor itu tindakan selalu mengakibatkan adanya ketidakpuasan.

Frederich Herzberg, dkk (dalam Talizuhu Ndraha, 1999: 144) dikatakan sebagai salah satu peneliti tentang motivasi kerja menjelaskan bahwa dalam motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi harus memperhatikan faktor internal sebagai penggerak dari dalam dirinya dan faktor eksternal sebagai pengaruh dari luar yang dapat menggerakkan perilaku agar termotivasi. Berdasarkan konsep tersebut, maka model tersebut dikenal dengan model dua faktor motivasi yaitu :

1. Faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dinyatakan sebagai faktor iklim baik (*hygiene factors*) atau faktor pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor ini diperlukan mempertahankan tingkat kepuasan dalam diri pegawai

2. Faktor kondisi kerja yang berfungsi untuk menimbulkan motivasi atau disebut faktor motivasi. Faktor ini diperlukan untuk mengetahui tinggi dan rendahnya motivasi pegawai.

c. Teori Penguatan

Teori ini dikembangkan oleh R.M. Steers dan L.W. Porter Siagian, P. Sondang (2002: 112). Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan teori ialah pendekatan berperilaku. Titik tolak teori ini ialah bahwa perilaku seseorang merupakan fungsi dari konsekuensi perilaku tersebut. Dengan kata lain, menurut teori ini penguatan yang dilakukan manajemen menentukan perilaku para bawahannya. Karena itu yang perlu diamati ialah konsekuensi apa yang akan segera timbul terhadap respon tertentu, dan apakah konsekuensi itu berakibat pada kecenderungan di ulangnya perilaku tertentu atau tidak.

E.L. Thorndike dalam Winardi (2002: 145) menyatakan teori penguatan sebagai hukum dampak sebagai berikut :

“ Perilaku yang menyebabkan timbulnya suatu hasil yang menyenangkan kiranya akan diulangi; sedangkan perilaku yang menyebabkan timbulnya hasil yang tidak menyenangkan kiranya tidak akan diulangi. Implikasi hukum dampak bersifat langsung. Imbalan-imbalan merupakan hasil-hasil atau konsekuensi-konsekuensi lingkungan, yang dianggap oleh orientasi perlakuan kembali mempengaruhi perilaku individual. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu cara dalam rangka meningkatkan kemampuan kita untuk memanaj imbalan-imbalan secara berhasil adalah memahami sifat mereka, dan prinsip-prinsip perkuatan kembali yang berlaku dalam kerangka kerja.”

Ada empat macam strategi kuatan dasar Winardi (2002: 146):

1. Penguatan positif ialah tehnik yang berakibat pada sesuatu yang nikmat sebagai respons atas stimulus tertentu, sehingga timbul perilaku dalam bentuk keinginan untuk mengulangi perilaku serupa.

2. Penguatan Negatif ialah teknik yang berakibat pada sesuatu yang tidak enak sebagai respons atas stimulus tertentu, sehingga timbul keinginan untuk tidak mengulangi perilaku serupa.
3. Hukuman ialah teknik yang digunakan untuk meniadakan perilaku yang tidak diinginkan. Ini biasanya berupa pemberian sanksi potongan bonus, penundaan kenaikan pangkat dll.
4. Ekstingsi ialah ditariknya kembali konsekuensi-konsekuensi penguatan kembali untuk perilaku tertentu Winardi (2002: 146)

d. Teori Motivasi Mc Clelland

Mc. Clelland (1990: 112) juga mengemukakan teori tentang motivasi. Ia mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah.

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need to power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi maka dalam penulisan tesis hanya diambil beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Selanjutnya teori motivasi tersebut akan dijadikan sebagai dimensi dalam penelitian ini.

Pendapat dari teori motivasi ini bahwa pegawai mempunyai cadangan energy potensial Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan, dan insentif Hasibuan dalam Riduan (2002: 262). Supaya lebih jelas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- c. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Berdasarkan teori Mc Clelland's *achievement Motivation Theory* tersebut, dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu (1) motif, (2) harapan dan (3) Insentif. Ketiga dimensi dari motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun berasal dari luar dirinya.

Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Hasibuan dalam Riduan (2002 : 263) membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kebutuhan yaitu (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), (3) kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang akan menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada gilirannya akan memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal sebagai berikut :

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja.
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan akan ditumbuhkan secara sehat oleh pimpinan dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dalam memotivasi para pegawai, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian memungkinkan para pegawai meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan berprestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi pegawai dalam menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Hasibuan dalam Riduan (2004: 265) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan la bekerja, dapat diukur dengan indikator :

- Upah yang adil dan layak
- Kesempatan untuk maju
- Keamanan bekerja
- Tempat kerja yang baik
- Penerimaan oleh kelompok
- Perlakuan yang wajar

b. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya.

Sejalan dengan uraian diatas Gibson (1994: 265) memberikan gambaran mengenai hasil tingkatan pertama dan kedua dari teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom yang telah meneliti lebih dari 50 penelitiannya yang dilakukan untuk menguji kecocokan teori

harapan dalam meramalkan perilaku pegawai.

" Hasil tingkat pertama yang diperoleh dari perilaku adalah hasil yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Hasil tersebut mencakup produktivitas, keabsenan, pergantian pegawai, dan mutu produktivitas. Hasil tingkat kedua adalah hasil berupa kejadian (penghargaan atau hukuman) yang kemungkinan diakibatkan oleh hasil pertama, seperti kenaikan upah, penerimaan, atau penolakan dari kelompok dan promosi."

Teori harapan ini dibahas secara khusus oleh Vroom (1999) yang telah memformulasikan teori harapan yang mendasarinya kepada tiga konsep penting yaitu : (1) Instrumentalis, (2) Valensi dan (3) Harapan.

Selanjutnya Gibson (1994: 164) menjelaskan pengertian :

- (1) Instrumentalis ialah kadar keyakinan seseorang bahwa sesuatu tindakan menuju kepada hasil kedua, konsep teori harapan ini dimana seseorang menganggap bahwa ada hubungan antara hasil tingkat pertama seperti produktivitas, keabsenan pergantian pegawai dan mutu produktivitas dengan hasil tingkat kedua seperti kenaikan upah, penerimaan, atau penolakan dari kelompok dan promosi.
- (2) Valensi adalah kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi nol apabila hasil tersebut bagi individu tidak bernilai untuk dicapai atau tidak dicapai. Konsep valensi berlaku bagi hasil tingkat pertama dan kedua. Maksudnya seseorang mungkin memilih menjadi pegawai yang tinggi prestasi kerjanya (hasil tingkat pertama) karena ia berpendapat bahwa hal itu akan menyebabkan kenaikan upah (hasil tingkat kedua).
- (3) Harapan adalah seseorang mempunyai harapan atau suatu keyakinan bahwa ada kesempatan di mana usaha tertentu akan mengarah pada suatu tingkat prestasi tertentu. Inilah harapan prestasi upaya. Ia juga mempunyai harapan (keyakinan) bahwa prestasi akan mengarah pada hasil tertentu. Harapan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemungkinan atau kemungkinan subjektif bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu.

Berkaitan dengan teori harapan tersebut, Riduan (2004: 266) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan (hal-hal yang diinginkan) para Pegawai sebagai berikut :

- 1) Kondisi kerja yang baik,
- 2) Perasaan ikut "terlibat",
- 3) Pendisiplinan yang bijaksana,
- 4) Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan,
- 5) Loyalitas pimpinan terhadap karyawan,
- 6) Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi,
- 7) Jaminan pekerjaan.

Jadi teori harapan berkenaan dengan harapan seseorang dan pengaruhnya terhadap perilaku (tindakan).

c. Insentif

Insentif adalah suatu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Lawler dalam Gibson (1994: 170-171) menyimpulkan tentang pengaruh imbalan terhadap keputusan seseorang sebagai berikut :

- a. Kepuasan imbalan adalah merupakan fungsi dari banyak imbalan yang diterima dan berapa banyak menurut perasaan individu yang bersangkutan harus diterima.
- b. Perasaan individu tentang kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan apa yang terjadi pada kerja mereka dengan orang lain.

- c. Kepuasan dipengaruhi oleh rasa puas pegawai dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik.
- d. Orang berbeda dalam imbalan yang mereka inginkan dan segi pentingnya imbalan yang berbeda untuk mereka.
- e. Beberapa imbalan ekstrinsik memuaskan karena imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain.

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai di dalam dan dari diri mereka sendiri serta berkenaan dengan pelaksanaan pekerja. Sedangkan imbalan ekstrinsik ialah berasal dari pekerjaan.

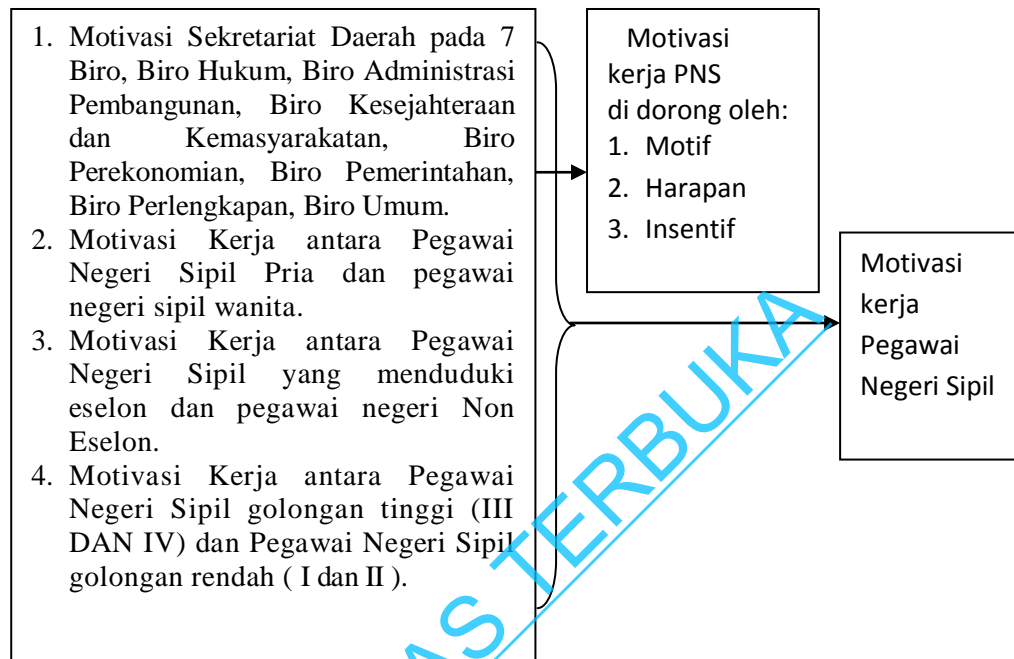
Ada beberapa kriteria ukuran (indikator-indikator) tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Gibson (1994:176-177). Adalah sebagai berikut:

- 1) Intrinsik
 - a) Penyelesaian
 - b) Pencapaian /prestasi
- 2) Ekstrinsik
 - a) Finansial
 - (1) Gaji dan Upah
 - (2) Tunjangan.
 - b) Antar pribadi
 - c) Promosi

Sasaran utama proses pemberian imbalan adalah untuk menarik orang-orang menjadi anggota organisasi, mempertahankan mereka untuk tetap datang bekerja dan memotivasi mereka untuk berprestasi tinggi. Proses pemberian imbalan tertentu harus dibahas jika ingin mencapai sasaran. Yaitu harus ada imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, orang membandingkan antara imbalan yang mereka terima dan imbalan yang diterima orang lain dan perbedaan individual dalam pilihan jenis imbalan merupakan masalah yang penting dipertimbangkan.

Para pimpinan mempunyai banyak sarana untuk mengelola imbalan intrinsik dan ekstrinsik.

B. Kerangka Berfikir



C. Definisi Operasional

1. Analisis adalah kajian mendalam terhadap suatu fenomena sosial yang ditujukan untuk memecahkan masalah tersebut.
2. Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu dan untuk mencapai suatu maksud tertentu dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam dan dari luar diri manusia yang menggerakkan seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan lembaga atau perusahaan.
4. Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai pemerintah yang sudah diakui status dan hak-hak sebagai seorang pegawai.

5. Motif (*motive*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
6. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
7. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
8. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
9. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
10. *Need to power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis dan mengkaji motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Selanjutnya akan diteliti pula perbedaan motivasi kerja PNS yang menduduki eselon dan non eselon. PNS golongan tinggi dan golongan rendah pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian yang dilakukan lebih mengarah pada penelitian deskriptif komparatif. Penelitian deskriptif untuk menganalisis Motivasi kerja PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Penelitian komparatif dilakukan untuk membandingkan motivasi kerja antara PNS Pria dan wanita, PNS yang menduduki eselon dan non eselon, PNS golongan tinggi dan golongan rendah.

B. Data Penelitian

Data Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, jawaban hasil wawancara, dan hasil observasi.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Jumlah PNS yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah 150 orang.

1. Sampel

a. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional pada tiap-tiap bagian di unit kerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

b. Menentukan Ukuran Sampel

Populasi yang diteliti adalah 150 orang dengan jumlah sampel sebanyak 109 orang.

Dalam menentukan ukuran sampel didasarkan pada rumus dari Taro Yamane yang dikutip Rakhmat (1998 : 82) :

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi yang ditetapkan

Berdasarkan rumus diatas maka perhitungan penarikan sampel dalam

Penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} N &= \frac{150}{150 \cdot (0,05)^2 + 1} \\ &= 109 \text{ orang sampel} \end{aligned}$$

Untuk pembagian perbagian dengan perhitungan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Penarikan Sampel Perbagian pada Sekretariat Daerah
Propinsi Kepulauan Riau

No	BIRO	POPULASI	SAMPEL
1	Hukum	35	25
2	Adm Pembangunan	42	31
3	Kesra	17	12
4	Prekonomian	11	8
5	Pemerintah	12	9
6	Perlengkapan	14	10
7	Umum	19	14
	Jumlah	150	109

Sumber: Kantor Gubernur Provinsi Kepulauan Riau

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data digunakan yaitu :

1. Wawancara, dilakukan terhadap responden guna memperoleh informasi yang dianggap relevan dengan topik penelitian menyangkut motivasi kerja PNS.
2. Observasi, dilakukan dengan mengamati secara langsung kepada responden terhadap aktivitas pekerjaan di kantor.
3. Angket, dilakukan dengan cara membuat daftar pernyataan kepada pegawai.

E. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

- a. Jenis Skala Pengukuran yang digunakan yaitu skala interval karena jarak satu data dengan data lain sama tetapi tidak mempunyai nilai nol

- b. Skala Pengukuran yang digunakan adalah *Rating Scale*, yaitu data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam model ini responden tidak akan menjawab dari data kualitatif yang sudah tersedia tersebut tetapi menjawab salah satu dari jawaban yang telah disediakan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor

1. Sangat tinggi
 2. tinggi
 3. rendah
 4. Sangat rendah
- c. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja digunakan skala interval dengan

rumus :

$$\frac{(M - N)}{K}$$

Dimana:

M= Jumlah nilai skor tertinggi

N= Jumlah nilai skor terendah

K = Jumlah Kelas

$19 \times 4 = 76$ (Jumlah Skor tertinggi)

$19 \times 1 = 19$ (Jumlah skor terendah)

$$\text{Skala Interval} : \frac{76 - 19}{4} = 14$$

Dengan skala interval 14 maka dapat ditetapkan kriteria motivasi kerja sebagai berikut :

1. Sangat tinggi, apabila total skor antara : 62 - 76
2. Tinggi, apabila total skor antara : 48 - 61

3. Rendah, apabila total skor antar : 34 - 47
4. Sangat rendah, apabila total skor antara : 19 - 33

d. Untuk mengukur Dimensi Motif digunakan skala interval dengan rumus :

$$\frac{(M-N)}{K}$$

Dimana :

M = Jumlah nilai skor tertinggi

N = Jumlah nilai skor terendah

K = Jumlah kelas

$$8 \times 4 = 32 \text{ (Jumlah tertinggi)}$$

$$8 \times 1 = 8 \text{ (Jumlah skor terendah)}$$

$$\text{Skala Interval : } \frac{32 - 8}{4} = 6$$

Dengan skala interval 6 maka dapat ditetapkan kriteria Dimensi motif sebagai berikut :

1. Sangat tinggi, apabila total skor antara : 27 - 32
2. tinggi, apabila total skor antara : 21 - 26
3. rendah, apabila total skor antara : 15 - 20
4. Sangat rendah, apabila total skor antara : 8 - 14

e. Untuk mengukur Dimensi Harapan digunakan skala interval dengan rumus :

$$\frac{(M-N)}{K}$$

K

Dimana :

M= Jumlah Nilai skor tertinggi

N= Jmlah nilai skor terendah

K = Jumlah Kelas

$7 \times 4 = 28$ (Jumlah skor tertinggi)

$7 \times 1 = 7$ (Jumlah skor terendah) Skala Interval : $\frac{28 - 7}{4} = 5$

4

Dengan skala interval 5 maka dapat ditetapkan kriteria Dimensi harapan sebagai berikut :

1. Sangat tinggi, apabila total skor antara : 23 - 28
2. Tinggi, apabila total skor antara : 18 - 22
3. Rendah, apabila total skor antara : 13 - 17
4. Sangat rendah, apabila total skor antara : 7 - 12

f. Untuk mengukur Dimensi insentif digunakan skala interval dengan rumus:

$$\frac{(M-N)}{K}$$

Dimana :

M= Jumlah nilai skor tertinggi

N= Jumlah nilai skor terendah

K = Jumlah kelas

$4 \times 4 = 16$ (Jumlah skor tertinggi)

$4 \times 1 = 4$ (Jumlah skor terendah)

Skala Interval : $\frac{16 - 4}{4} = 3$

4

Dengan skala interval 3 maka dapat ditetapkan kriteria Dimensi insentif sebagai berikut :

1. Sangat tinggi, apabila total skor antara : 14 - 16
2. tinggi, apabila total skor antara : 11 - 13
3. rendah, apabila total skor antara : 8 - 10
4. Sangat rendah, apabila total skor antara : 4 - 7

F. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang diamati. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah motivasi kerja PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan kisi-kisi penelitian sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Penelitian pada Variabel Motivasi Kerja dan indikator

Variabel	Sub variabel	Indikator	No Item
Motivasi	Motif	- Kebutuhan ekonomis	1
		- Kesempatan untuk Maju	2
		- Pengakuan sebagai individu	3
		- Keamanan bekerja	4
		- Tempat kerja yang baik	5
		- Penerimaan oleh kelompok	6
		- Perlakuan yang wajar	7
		- Pengakuan	8
	Harapan	- Kondisi kerja yang baik	1
		- Perasaan ikut terlibat	2
		- Disipln yang bijak	3
		- Penghargaan atas pekerjaan	4
		- Loyalitas pimpinan terhadap bawahan	5
		- Pemahaman atas masalah pribadi	6
		- Jaminan pekerjaan	7
	Insentif	- gaji yang sepadan	1
		- jaminan kesehatan	2
		- Pemberian bonus dan insentif	3
		- Promosi jabata	4

G. Teknik Analisa Data

- a. Untuk menguji hipotesa digunakan rumus t test menurut Sugiyono (2002 : 159)

$$\frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}}$$

(Rumus Untuk Varians Homogen)

\bar{X}_1 = Rata-rata data pada sampel 1

\bar{X}_2 = Rata-rata data pada sampel 2

n_1 = Jumlah anggota sampel 1

n_2 = Jumlah anggota sampel 2

S_1 = Simpangan baku sampel 1

S_2 = Simpangan baku sampel 2

t - tabel digunakan dengan dk = $n_1 + n_2 - 2$

Jika varians tidak homogen digunakan rumus

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

\bar{X}_1 = Rata-rata data pada sampel 1

\bar{X}_2 = Rata-rata data pada sampel 2

n_1 = Jumlah anggota sampel 1

n_2 = Jumlah anggota sampel 2

S_1 = Simpangan baku sampel 1

S_2 = Simpangan baku sampel 2

t tabel digunakan dengan cara t tabel pengganti dengan menghitung selisih harga t tabel dengan dk ($n_1 - 1$) dan dk ($n_2 - 1$) dibagi dua, dan kemudian ditambahkan dengan harga t yang terkecil. (Sugiyono, 2002: 159)

b. Untuk menguji homogenitas varians digunakan Uji F

$$F = \frac{\text{Variabel Terbesar}}{\text{Variabel Terkecil}}$$

Harga F hitung selanjutnya dikonsultasikan dengan harga F tabel dengan dk pembilang = $n_1 - 1$, dan dk Penyebut = $n_2 - 2$.

Dengan ketentuan :

$F_h < F_t$ = Varians Homogen

$F_h > F_t$ = Varians tidak Homogen

(Sugiyono, 2002 : 161)

c. Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikansi t hitung dikonsultasikan dengan t tabel dengan uji signifikansi dua pihak dengan taraf kesalahan 5 %. Jika nilai t hitung berada pada daerah penerimaan H_0 maka H_0 diterima H_a ditolak dan jika harga t hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_a diterima H_0 ditolak.

H. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Pemilihan lokasi ini adalah dengan pertimbangan bahwa Sekretariat adalah suatu unit kerja yang dipimpin oleh orang Sekretaris Daerah yang salah satu tugasnya adalah melakukan fungsi koordinasi pada seluruh Dinas/Badan/kantor di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi Kepulauan Riau. Dengan memandang sangat strategisnya tugas dan fungsi sekretariat Daerah maka penyusun merasa penting dan berminat untuk meneliti motivasi PNS pada instansi ini. Disamping itu Provinsi Kepulauan Riau selaku penyelenggara eksekutif juga berkantor pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Sekretariat Daerah sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang ada pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau berada di bawah dan langsung bertanggungjawab kepada Gubernur telah dibentuk pada tahun 2008 melalui Perda Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Wilayah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

1. Tugas dan Fungsi

Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dengan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
- d. Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Daerah terdiri dari:

- a. Sekretaris Daerah;
- b. Staf Ahli;
- c. Asisten Sekretaris Daerah;
- d. Biro;
- e. Bagian;
- f. Subbagian.

Staf Ahli terdiri dari:

- a. Staf ahli bidang Hukum dan Politik;
- b. Staf ahli bidang Pemerintahan;
- c. Staf ahli bidang Pembangunan;
- d. Staf ahli bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia;
- e. Staf ahli bidang Ekonomi dan Keuangan.

Asisten Sekretaris Daerah terdiri atas:

- a. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
- b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan;
- c. Asisten Administrasi Umum.

Asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan koordinasi dan penyusunan kebijakan daerah di bidang administrasi pemerintahan, pemberdayaan perempuan dan administrasi kesejahteraan rakyat.

Untuk menyelenggarakan tugas, Asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah dan kebijakan kepala daerah di bidang pemerintahan.
- b. Pengkoordinasian perumusan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah dan kepala daerah di bidang pemberdayaan perempuan.
- c. Pengkoordinasian perumusan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah dan kebijakan kepala daerah di bidang kesejahteraan rakyat.
- d. Penyiapan bahan koordinasi penyelenggaraan tugas umum pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Kabupaten/ Kota di bidang pemerintahan, pemberdayaan perempuan, dan kesejahteraan rakyat.
- e. Pelaksanaan tugas lain di bidang pemerintahan, pemberdayaan perempuan, dan kesejahteraan rakyat yang diberikan Gubernur atau Sekretaris Daerah.

Asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, terdiri atas:

- a. Biro Administrasi Pemerintahan Umum;
- b. Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan;
- c. Biro Pemberdayaan Perempuan.

Biro administrasi pemerintahan umum mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum, otonomi daerah, pemerintahan desa dan pertanahan.

Untuk menyelenggarakan tugas, biro administrasi pemerintahan umum mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan pembinaan dan perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan umum;
- b. Penyiapan bahan pembinaan dan perumusan kebijakan penyelenggaraan otonomi daerah;
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan pembinaan pemerintah desa;
- d. Penyusunan bahan pembinaan dan perumusan kebijakan dibidang pertahanan;
- e. Pelaksanaan fasilitas, koordinasi dibidang pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- f. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dibidang pemerintah;
- g. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan Biro;
- h. Penyelenggaraan tugas lainnya, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantu dibidang pemerintahan yang diberikan Gubernur, sekretaris daerah atau asisten pemerintah dan kesejahteraan rakyat.

Biro Administrasi Pemerintahan Umum, membawahi :

1. Bagian Pemerintah Umum, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha Biro;
 - b. Sub Bagian Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
 - c. Sub Bagian Perbatasan Wilayah.
2. Bagian Otonomi Daerah, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Daerah, terdiri dari :
 - b. Sub Bagian Kerjasama Antar Daerah;

- c. Sub Bagian Bina Administrasi dan Perangkat Daerah.
- 3. Bagian Pemerintah Daerah Desa, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Sarana dan prasarana Pemerintah Daerah Desa/ Kelurahan;
 - b. Sub Bagian Peningkatan Kapasitas dan Administrasi Desa;
 - c. Sub Bagian BPD dan Lembaga Kemasyarakatan.
- 4. Bagian Pertahanan, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perizinan;
 - b. Sub Bagian Pengadaan Lahan;
 - c. Sub Bagian Sengketa Lahan.

Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, fasilitas, koordinasi dan pembinaan di bidang pendidikan dan kesehatan, keagamaan dan sosial kemasyarakatan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Biro Administarsi Kesejahteraan dan Kemasyaraktan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dibidang administrasi kesejahteraan;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi di bidang pendidikan dan kesehatan;
- c. penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi di bidang keagamaan;
- d. Pembinaan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi di bidang administrasi;
- e. Penyelenggaraan urusan ketata usahan biro;

- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang pendidikan dan kesehatan, keagamaan, sosial kemasyarakatan yang diserahkan Gubernur, Sekretaris Daerah atau Asisten Pemerintah dan Kesejahteraan.

Biro Administrasi Kesejahteraan dan Kemasyarakatan, membawahi :

1. Bagian Pendidikan dan Kesehatan, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Pendidikan.
 - b. Sub Bagian Kesehatan.
2. Bagian Keamanan, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Keamanan;
 - b. Sub Bagian Pembinaan Mental dan Spiritual.
3. Bagian Administrasi Sosial, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha Biro;
 - b. Sub Bagian Pendataan dan Evaluasi.

Biro Pemberdayaan Perempuan, mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang Pemberdayaan Perempuan, Ekonomi Perempuan, Perlindungan Anak dan Kesejahteraan Keluarga.

Dalam penyelenggaraan tugas, Biro Pemberdayaan Perempuan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan, ekonomi perempuan, perlindungan anak dan perempuan;
- b. Pengkoordinasian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan, ekonomi perempuan, perlindungan anak dan perempuan;

- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan kebijakan dibidang pemberdayaan perempuan, ekonomi perempuan, perlindungan anak dan perempuan;
- d. Pembinaan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pemberdayaan perempuan, ekonomi perempuan, perlindungan anak dan perempuan;
- e. Melaksanakan tugas lain dibidang Pemberdayaan Perempuan yang diserahkan oleh Gubernur.

Biro Pemberdayaan Perempuan, membawahi :

1. Bagian Pemberdayaan, Terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha Biro;
 - b. Sub Bagian Pemberdayaan Kualitas Hidup Perempuan;
 - c. Sub Bagian Pemberdayaan Aktivitas Gender.
2. Bagian Ekonomi Perempuan, Terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Usaha Ekonomi dan Kemitraan;
 - b. Sub Bagian Kesejahteraan Keluarga.
3. Bagian Perlindungan, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perlindungan Perempuan;
 - b. Sub Bagian Perlindungan Anak.

Asisten Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan koordinasi dan penyusunan kebijakan daerah dibidang administrasi perekonomian dan pembangunan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Asisten Perekonomian dan Pembangunan mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasi perumusan dan penyusunan serta melaksanakan kebijakan daerah dan kebijakan Kepala Daerah di bidang administrasi perekonomian dan Pembangunan;
- b. Penyiapan bahan koordinasi penyelenggaraan tugas umum Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang administrasi perekonomian dan pembangunan;
- c. Pelaksanaan tugas dibidang lain di bidang administrasi perekonomian dan pembangunan yang diberikan Gubernur atau Sekretaris Daerah.

Asisten Perekonomian dan Pembangunan terdiri atas :

- a. Biro Administrasi Perekonomian;
- b. Biro Administrasi Pembangunan.

Biro Administrasi Perekonomian mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, fasilitas, koordinasi dan pembinaan dibidang administrasi kerja sama ekonomi kebijakan ekonomi, statistik serta mengendalikan, evaluasi dan pelaporan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Biro Administrasi Perekonomian mempunyai tugas :

- a. Penyusunan program kerja di bidang administrasi perekonomian;
- b. Penyiapan bahan dan perumusan Kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi dibidang kerjasama ekonomi;
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi dibidang administrasi kebijakan ekonomi;

- d. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitasi, koordinasi dibidang statistik ekonomi;
- e. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitasi, koordinasi dibidang pengendalian, evaluasi dan laporan;
- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang administrasi perekonomian yang diberikan oleh Gubernur, Sekretaris Daerah atau Asisten Ekonomi dan Pembangunan.

Biro Administrasi Perekonomian, membawahi :

1. Bagian Kerjasama Ekonomi, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha Biro;
 - b. Sub Bagian Kerjasama;
 - c. Sub Bagian Pembinaan BUMD dan Lembaga Perekonomian.
2. Bagian Kebijakan Ekonomi, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Makro Ekonomi;
 - b. Sub Bagian Mikro Ekonomi.
3. Bagian Statistik Ekonomi, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Pendataan;
 - b. Sub Bagian Analisa dan Pelaporan.

Biro Administrasi Pembangunan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, fasilitas, koordinasi dan pembinaan teknis dibidang administrasi APBN, administrasi APBD, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pembangunan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Biro Administrasi Pembangunan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program kerja di bidang administrasi pembangunan;
- b. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi dibidang pembangunan;
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi dibidang administrasi kebijakan ekonomi;
- d. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi dibidang statistik ekonomi;
- e. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan, fasilitas, koordinasi dibidang pengendalian, evaluasi dan laporan pembangunan;
- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang administrasi APBN, administrasi APBD, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pembangunan yang diberikan Gubernur, Sekretaris Daerah atau Asisten Perekonomi dan Pembangunan.

Biro Administrasi Pembangunan, membawahi:

1. Bagian Administrasi APBN, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Penyusunan Evaluasi dan Pelaporan APBN;
 - b. Sub Bagian Tata Usaha Biro.
2. Bagian Administrasi APBD, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program APBD;
 - b. Sub Bagian SDM Kebijakan Pengendalian Barang/Jasa.
3. Bagian Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Pengendalian Pembangunan;

- b. Sub Bagian Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Belanja Bantuan Masyarakat;
- c. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.

Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan tugas koordinasi dan penyusunan kebijakan daerah di bidang perlengkapan, umum serta hukum dan organisasi dan tata laksana.

Untuk menyelenggarakan tugas, Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas :

- a. Pengkoordinasian perumusan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah dan kebijakan Kepala Daerah di bidang perlengkapan, umum, hukum serta organisasi dan tata laksana;
- b. Penyiapan bahan koordinasi penyelenggaraan tugas umum Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dibidang perlengkapan, umum, hukum dan serta organisasi dan tata laksana;
- c. Pelaksanaan tugas lain dibidang perlengkapan, umum, hukum serta organisasi dan tata laksana yang diberikan Gubernur atau Sekretaris Daerah.

Asisten Administrasi Umum terdiri dari :

- a. Biro Perlengkapan;
- b. Biro Umum;
- c. Biro Hukum dan Organisasi dan Tata Laksana.

Biro Perlengkapan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dibidang penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan penentuan

kebutuhan, penganggaran, standarisasi barang dan harga, pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, pengamanan dan manfaat perlengkapan daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas, Biro Perlengkapan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan Program dan petunjuk pelaksanaan dibidang penyelenggaraan pengelolaan barang;
- b. Pelaksanaan administrasi barang/perlengkapan dan memberi izin pemakaian asset sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan evaluasi penyelenggaraan pengelolaan barang;
- d. Pengumpulan bahan koordinasi, pembinaan dan petunjuk pelaksanaan dibidang pengelolaan barang;
- e. Pengkoordinasian pengadaan sarana dan prasarana kebutuhan barang unit-unit kerja dilingkungan Pemerintah Provinsi;
- f. Pelaksanaan tugas lainya dibidang perlengkapan yang diberikan oleh Gubernur, Sekretaris Daerah atau Asisten Administrasi Umum.

Biro Perlengkapan, membawahi:

1. Bagian Administrasi, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Tata Usaha Barang;
 - b. Sub Bagian Tata UsahaBiro;
 - c. Sub Bagian Inventaris dan Pengawasan.
2. Bagian Pengadaan dan penyimpanan Barang, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Pengadaaan Perlengkapan dan Alat Tulis Kantor;

- b. Sub Bagian Pengadaan Barang dan Inventaris;
 - c. Sub Bagian Pemeliharaan Fasilitas dan Utilitas Kantor.
3. Bagian Pemeliharaan dan Penyimpanan Barang, terdiri dari :
- a. Sub Bagian Pemeliharaan Barang Bergerak;
 - b. Sub Bagian Pemeliharaan Barang Tidak Bergerak;
 - c. Sub Bagian Pemeliharaan Fasilitas dan Utilitas Kantor.

Biro Umum mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, fasilitas, koordinasi dan pembinaan di bidang keuangan sekretariat, urusan rumah tangga, tata usaha serta humas dan protokol.

Untuk menyelenggarakan tugas, Biro Umum mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan urusan pinata usahan keuangan;
- b. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan;
- c. Pelaksanaan urusan surat menyurat dan kearsipan dinamis daerah;
- d. Pelaksanaan urusan kehumasan dan protocol Daerah;
- e. Penyelenggaraan Urusan rumah tangga dan Pimpinan;
- f. Pelayanan administrasi kepala Pimpinan Pemerintah Daerah;
- g. Pelaksanaan tugas lainnya di bidang umum yang diberikan Gubernur, Sekretaris Daerah atau Asisten Administrasi.

Biro Umum, membawahi:

- 1. Bagian Keuangan, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Pembukuan dan Palaporan;
 - b. Sub Bagian Verifikasi;
 - c. Sub Bagian Perjalan Dinas.

2. Bagian Rumah Tangga, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Rumah Tangga Kepala Daerah;
 - b. Sub Bagian Umum dan Transportasi;
 - c. Sub Bagian Akomodasi.
3. Bagian Tata Usaha, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Administrasi;
 - b. Sub Bagian Kepegawaian;
 - c. Sub Bagian Sandi.
4. Bagian Humas dan Protokol, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Humas;
 - b. Sub Bagian Protokol;
 - c. Sub Bagian Informasi dan Dokumentasi.

Biro Hukum dan Ortal mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, penyusunan peraturan perundang-undangan, pembinaan produk hukum Kabupaten/ Kota, bantuan hukum serta fasilitas, koordinasi dan pembinaan teknis penataan organisasi dan tata laksana.

Untuk menyelenggarakan tugas, Biro Hukum dan Ortal mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan pengendalian dibidang hukum dan organisasi;
- b. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan penyusunan peraturan dan perundang-undangan;
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan pembinaan produk hukum Kabupaten/ Kota;

- d. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan pelaksanaan bantuan hukum;
- e. Pelaksanaan fasilitas, koordinasi produk hukum dari Kabupaten Kota;
- f. Pelaksanaan sosialisasi dan dokumentasi hukum produk hukum nasional dan daerah;
- g. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan teknis, fasilitas, koordinasi pelaksanaan analisis jabatan;
- h. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan teknis, fasilitas, koordinasi pelaksanaan analisis jabatan;
- i. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan, pembinaan teknis, fasilitas, koordinasi pelaksanaan standarisasi, sistem, prosedur pelayanan administrasi;
- j. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan biro;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya dibidang hukum dan organisasi yang diberikan oleh Gubernur, Sekretaris Daerah atau Asisten Pemerintah dan Kesejahteraan Rakyat.

Biro Hukum dan Ortal, membawahi :

1. Bagian Peraturan Perundang-undangan, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Penyusunan Perda;
 - b. Sub Bagian Penyusunan Produk Hukum Lainnya;
 - c. Sub Bagian Dokumentasi dan Perpustakaan.
2. Bagian Bina Produk Hukum Kabupaten/ Kota, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perumusan Kebijakan Kabupaten/ Kota;

- b. Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Kebijakan Kabupaten/ Kota.
3. Bagian Bantuan Hukum, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Sengketa Hukum dan HAM;
 - b. Sub Bagian Penyidikan Pegawai Negeri Sipil;
 - c. Sub Bagian Peyuluhan Hukum.
4. Bagian Organisasi dan Tata Laksana, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha Biro;
 - b. Sub Bagian Analisa Jabatan dan Kelembagaan;
 - c. Sub Bagian Tata Laksana (Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2008).

2. Visi dan Misi

Guna mendukung terwujudnya visi pembangunan Provinsi Kepulauan Riau, maka visi pembangunan yang hendak dicapai oleh Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah “Terwujudnya Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menjadi pengelola administrasi pemerintahan yang professional Tahun 2010“. Sedangkan untuk merealisasikan visi sebagaimana tersebut, maka misi pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel;
- b. Mewujudkan kebijakan peraturan dan organisasi yang berkualitas ;
- c. Mewujudkan kebijakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pemerintah daerah dengan stakeholder;

- d. Mewujudkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat;
- e. Mewujudkan kebijakan yang mendorong pertumbuhan ekonomi;
- f. Mewujudkan kebijakan pembangunan yang berpihak kepada rakyat;
- g. Mewujudkan kebijakan pelayanan internal organisasi yang prima;
- h. Mewujudkan kebijakan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel;
- i. Mewujudkan kebijakan pemberdayaan perempuan yang setara dan mandiri.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk segera ditingkatkan, sehubungan dengan diberlakukannya otonomi daerah.

Oleh karena itu, diberlakukannya otonomi tingkat lokal maka diperlukannya aparatur pemerintah daerah yang diharapkan akan mampu memainkan peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana sekaligus pengawas jalannya kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat atas nama kepala daerah. Mengingat peranan yang penting tersebut, pembinaan pegawai harus dimulai sejak dini.

Sekretariat Daerah merupakan organisasi yang mendukung kinerja Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan, guna melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung dengan pegawai yang cukup memadai, hal

tersebut dapat dilihat jumlah keadaan pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Kepulauan Riau per 31 Desember 2010

B. Pembahasan

1. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada 7 (tujuh) Biro.

1.1 Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 25 responden pada Biro Hukum akan dapat dijelaskan motivasi kerja pada Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau yang dibagi menurut Dimensi motif, harapan dan Insentif.

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Pada Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau.

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27-32	Sangat tinggi	0	0
2	21-26	Tinggi	9	100
3	15-20	Rendah	0	0
4	8-14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			9	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada biro hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau. Tinggi, terbukti dari jawaban responden 100 % berada pada kategori tinggi. Ini bermakna bahwa kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan seperti upah, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi dirasakan oleh responden telah baik. Dengan demikian berarti dimensi motif memiliki rata-rata "tinggi" pada biro Hukum Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan rata-rata (mean) skor jawaban responden untuk dimensi motif yaitu pada angka 23,44.

Ini menunjukkan juga menunjukkan posisi angka 23,44 berada pada kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2000: 93) bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada Biro Hukum Setda Provinsi
Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23-38	Sangat tinggi	0	0
2	18-22	Tinggi	4	55,5
3	13-17	Rendah	5	44,5
4	7-12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			9	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada biro hukum setda Provinsi Kepulauan Riau 44.5 % tinggi dan 55.5 % rendah, ini berarti bahwa masih ada harapan Pegawai Negeri Sipil yang masih belum terpuaskan. Hasil pengolahan kuesioner membuktikan bahwa jawaban yang memiliki skor terendah pada dimensi harapan yaitu penerapan disiplin yang adil dan bijaksana. Ini berarti bahwa penerapan disiplin pada Biro hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau perlu mendapatkan perhatian yang serius. Berdasarkan mean dari skor jawaban responden ditemukan angka 16.78.

Bila dilihat posisi angka ini pada Biro kelas berada pada kategori rendah. Dengan demikian berarti bahwa dimensi harapan memang perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pimpinan. Hal ini diperkuat pendapat oleh Vroom yang telah meneliti lebih dari 50 penelitiannya yang dilakukan untuk menguji kecocokan teori harapan dalam meramalkan perilaku pegawai.

" Hasil tingkat pertama yang diperoleh dari perilaku adalah hasil yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Hasil tersebut mencakup produktivitas, keabsenan, pergantian pegawai, dan mutu produktivitas. Hasil tingkat kedua adalah hasil berupa kejadian (penghargaan atau hukuman) yang kemungkinan diakibatkan oleh hasil pertama, seperti kebaikan kenaikan upah, penerimaan, atau penolakan dari kelompok dan promosi."

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif Pada Biro Hukum

Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	2	22,25
3	8 – 10	Rendah	5	55,50
4	4 – 7	Sangat Rendah	2	22,25
Jumlah			9	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif PNS pada biro hukum setda Provinsi Kepulauan Riau dominan rendah yaitu sebesar 55,5 % Responden yang menyatakan tinggi sebesar 22,25 %, dan 22,25% responden menyatakan sangat rendah. Berdasarkan item pertanyaan bahwa skor terendah pada dimensi insentif yaitu pada item gaji dan upah saat ini. Mayoritas responden pada Biro hukum menyatakan masih kurang puas atas gaji dan upah yang diterimanya saat ini.

Berdasarkan rata rata skor jawaban responden yaitu sebesar 8.78. Posisi angka ini berada pada kategori rendah. Dengan demikian insentif pada Biro hukum seperti gaji yang wajar/layak, jaminan kesehatan, insentif lembur dan promosi jabatan perlu mendapatkan perhatian. Hal ini diperkuat pendapat oleh Lawler dalam Gibson (1994: 170-171) menyimpulkan tentang pengaruh

imbalan terhadap keputusan seseorang sebagai berikut :

- a. Kepuasan imbalan adalah merupakan fungsi dari banyak imbalan yang diterima dan berapa banyak menurut perasaan individu yang bersangkutan harus diterima.
 - b. Perasaan individu tentang kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan apa yang terjadi pada kerja mereka dengan orang lain.
 - c. Kepuasan dipengaruhi oleh rasa puas pegawai dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik.
 - d. Orang berbeda dalam imbalan yang mereka inginkan dan segi pentingnya imbalan yang berbeda untuk mereka.
 - e. Beberapa imbalan ekstrinsik memuaskan karena imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain.
- d. Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Hukum**

Untuk menjelaskan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Hukum Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja PNS Pada Biro Hukum Setda
Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	6	66,7
3	34 – 47	Rendah	3	33,3
4	19 – 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			9	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja PNS pada biro hukum setda Provinsi Kepulauan Riau dominan tinggi yaitu sebesar 66,6 %. Responden yang menyatakan rendah sebesar 33,3 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro hukum tinggi. Jika dilihat dari rata-rata jawaban responden yaitu 49. Ini berarti juga bahwa rata-rata motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Hukum berada pada kategori tinggi.

1.2. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 10 responden pada biro Administrasi Pembangunan maka dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau yang dibagi menurut dimensi motif, harapan dan insentif.

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	4	40
2	21 – 26	Tinggi	6	60
3	15 – 20	Rendah	0	0
4	8 – 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			10	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif Pegawai Negeri Sipil pada biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau tinggi, terbukti dari jawaban responden 40 %

menyatakan sangat tinggi dan 60 % responden menyatakan tinggi. Ini bermakna bahwa kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan seperti upah, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi dirasakan oleh responden telah baik. Dengan demikian berarti dimensi motif memiliki rata-rata tinggi pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada Biro Administrasi
Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	0	0
2	18 – 22	Tinggi	8	80
3	13 – 17	Rendah	2	20
4	7 – 12	Sangat rendah	0	0
Jumlah			10	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif Pegawai Negeri Sipil pada biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau 80 % menyatakan tinggi dan 20 % menyatakan rendah, ini berarti bahwa mayoritas harapan PNS berupa kondisi kerja, keterlibatan dalam team work, disiplin yang adil, penghargaan dari pimpinan, loyalitas atasan dan hubungan pribadi telah terpenuhi.

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Dimensi Insenti Pada Biro Administrasi
Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	0	0
3	8 – 10	Rendah	6	60
4	4 – 7	Sangat Rendah	4	40
Jumlah			10	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif Pegawai Negeri Sipil pada biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau dominan rendah yaitu sebesar 60 %. Responden yang menyatakan sangat rendah sebesar 40 %, ini berarti bahwa insentif Pegawai Negeri Sipil pada biro Administrasi Pembangunan masih rendah. Berdasarkan hasil jawaban responden skor terendah pada dimensi insentif yaitu pemberian uang lembur/insentif. Ini bermakna bahwa pemberian uang lembur belum memuaskan Pegawai Negeri Sipil.

d. Motivasi Kerja PNS Biro Administrasi Pembangunan

Untuk menjelaskan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi motivasi kerja PNS Biro Administrasi Pembangunan setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	8	80
3	34 – 47	Rendah	2	20
4	9 – 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			10	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Kepulauan Riau dominan tinggi yaitu sebesar 80 %. Responden yang menyatakan rendah sebesar 20 %, ini berarti bahwa motivasi kerja PNS pada biro Administasi Pembangunan tergolong tinggi.

1.3. Analisis Motivasi Kerja PNS Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 8 responden pada biro Kesra maka dapat dijelaskan motivasi kerja pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau yang dibagi menurut Dimensi motif, harapan dan Insentif

a. Dimensi Motivif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Dimensi Motivif Pada Biro Kesra
Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	3	37,5
2	21 – 66	Tinggi	4	50
3	15 – 20	Rendah	1	12,5
4	8 – 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			8	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada

biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 50 %. 37,5% jawaban responden menyatakan sangat tinggi dan 12.5% responden menyatakan rendah.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	0	0
2	18 – 22	Tinggi	8	100
3	13 – 17	Rendah	0	0
4	7 – 12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			8	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau 100 % menyatakan tinggi.

Ini menunjukkan bahwa kebutuhan ekonomis, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar,

dan pengakuan atas prestasi dinilai telah baik.

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif Pada Biro Kesra Setda
Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	2	25
3	8 – 10	Rendah	6	75
4	4 – 7	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			8	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif Pegawai Negeri Sipil pada biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau dominan rendah yaitu sebesar 75 %.

Responden yang menyatakan tinggi sebesar 25 %, ini berarti bahwa insentif Pegawai Negeri Sipil pada biro Kesra masih rendah. Berdasarkan hasil jawaban responden skor terendah pada dimensi insentif yaitu pada item pemberian gaji yang wajar dan pemberian insentif seperti lembur.

d. Motivasi Kerja PNS Biro Kesra

Untuk menjelaskan motivasi kerja PNS pada Biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi motivasi kerja PNS biro Kesra
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 - 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 - 61	Tinggi	8	100
3	34 - 47	Rendah	0	0
4	9 - 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			8	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja PNS pada biro Kesra Setda Provinsi Kepulauan Riau dominan tinggi yaitu sebesar 100 %. 100 % jawaban responden berada pada kategori tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja PNS biro Kesra tinggi.

1.4. Analisis Motivasi Kerja PNS Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 12 responden pada biro perekonomian maka dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja pada Biro perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau yang dibagi menurut dimensi motif, harapan dan Insentif.

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada label berikut ini.

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	2	17
2	21 – 26	Tinggi	10	83
3	15 – 20	Rendah	0	0
4	8 – 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			12	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 83 %. Jawaban responden lainnya berada pada kategori sangat tinggi ini menunjukkan bahwa dimensi motif pada umumnya telah terpenuhi bagi PNS bagian Perekonomian.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada Biro Perekonomian
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	0	0
2	18– 32	Tinggi	6	50
3	13– 17	Rendah	6	50
4	7 – 12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			12	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau 50 % menyatakan tinggi, sedangkan 50 % lainnya menyatakan rendah. In] berarti belum sepenuhnya harapan PNS dapat dipenuhi atau terpuaskan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pada item pertanyaan disiplin yang adil dan wajar menunjukkan skor terendah. Berarti Harapan PNS untuk menerapkan Disiplin yang adil dan layak.

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15

Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif Pada Biro Perekonomian
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	1	8,3
3	8 – 10	Rendah	4	33,3
4	4 – 7	Sangat Rendah	0	54,4
Jumlah			12	100

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif PNS pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori "sangat rendah" yaitu sebesar 58,4 %. Responden yang menyatakan tinggi hanya 8,3 %, ini berarti bahwa insentif PNS pada Biro Perekonomian masih sangat rendah. Ini berarti bahwa upah/gaji, uang lembur/insentif, promosi jabatan dan jaminan kesehatan perlu mendapatkan perhatian yang serius agar motivasi PNS dapat ditingkatkan.

d. Motivasi Kerja PNS Biro Perekonomian

Untuk menjelaskan motivasi kerja PNS pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16

Distribusi Frekuensi motivasi kerja PNS Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	6	50
3	34 – 47	Rendah	6	50
4	9 – 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			12	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja PNS pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Kepulauan Riau jawaban responden berada pada kategori "tinggi" sebesar 50 % dan yang menyatakan rendah juga 50 %. Sedangkan bila dilihat dari rata-rata skor jawaban responden yaitu sebesar 48,75. Jika dilihat dari rata-rata jawaban responden bahwa motivasi kerja PNS pada Biro perekonomian berada pada kategori tinggi.

1.5. Analisis Motivasi Kerja PNS Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 14 responden pada Biro Pemerintahan maka dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja pada Biro Pemerintahan yang dibagi menurut Dimensi motif, harapan dan Insentif

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Pada Biro Pemerintahan Setda
Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	0	0
2	21 – 26	Tinggi	14	100
3	15 – 20	Rendah	0	0
4	8 – 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			14	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau seluruh jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 100 %. Ini menunjukkan bahwa motif atau pemenuhan kebutuhan seperti upah, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi dirasakan oleh responden telah terpenuhi.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada
Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	0	0
2	18 – 22	Tinggi	11	78,6
3	13 – 17	Rendah	3	21,4
4	7 - 12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			14	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau 78.6 % menyatakan tinggi, sedangkan sisanya 21.4 % menyatakan rendah. Dengan demikian bahwa dimensi harapan pada Biro pemerintahan berada pada kategori tinggi.

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.19

Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	3	21,4
3	8 – 10	Rendah	6	42,9
4	4 – 7	Sangat Rendah	5	35,7
Jumlah			14	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif PNS pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Dengan demikian item-item pada dimensi insentif perlu mendapatkan perhatian yang serius. Jawaban dengan skor terendah berada pada item pemberian uang insentif/lembur. Dengan ini dapat

diinterpretasikan bahwa jika pegawai lembur mereka tidak mendapatkan kompensasi terhadap kerja lembur tersebut

d. Motivasi Kerja PNS Biro Pemerintahan

Untuk menjelaskan Motivasi Kerja PNS pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.20

Distribusi Frekuensi motivasi kerja PNS Biro Pemerintahan
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	13	92,8
3	34 – 47	Rendah	1	7,2
4	9 - 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			14	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat motivasi kerja PNS pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 92.8 %.

Sedangkan 7.2 % jawaban responden menyatakan rendah. Melihat dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 51,64 berada pada kategori baik.

1.6. Analisis Motivasi Kerja PNS Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 31 responden pada Biro Perlengkapan maka dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja pada Biro Perlengkapan yang dibagi menurut dimensi motif, harapan dan insentif.

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.21

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Pada
Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	4	12,9
2	21 – 26	Tinggi	27	87,1
3	15 – 20	Rendah	0	0
4	8 - 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			31	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 87,9 %. Jawaban responden lainnya berada pada kategori sangat tinggi yaitu 12,9 %. Ini menunjukkan bahwa motif atau pemenuhan kebutuhan seperti upah, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi dirasakan oleh responden telah terpenuhi.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.22

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada
Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	0	0
2	18 – 22	Tinggi	12	38,7
3	13 – 17	Rendah	19	61,3
4	7 – 12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			31	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori rendah yaitu sebesar 61,3 %, sedangkan sisanya 38.7 % menyatakan tinggi. Skor terendah jawaban responden berada pada item keterlibatan karyawan. Ini berarti bahwa dalam pengambilan keputusan dalam Biro karyawan sangat jarang dilibatkan.

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.23

Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif Pada
Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	6	19,3
3	8 – 10	Rendah	25	80,7
4	4 – 7	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			31	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori rendah yaitu sebesar 80,7 % dan Jawaban responden sisanya berada pada kategori tinggi yaitu 19,3 %. Skor terendah berada pada item upah yang wajar. Ini menunjukkan bahwa gaji/upah dirasakan oleh mereka masih kurang wajar untuk pemenuhan kebutuhan mereka.

d. Motivasi Kerja PNS Biro Perlengkapan

Untuk menjelaskan Motivasi Kerja PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi motivasi kerja PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	29	93,5
3	34 – 47	Rendah	2	6,5
4	9 - 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			31	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat motivasi kerja PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 93.5 % Sedangkan 6.5 % jawaban responden menyatakan rendah. Melihat dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 52,26 berada pada kategori tinggi.

1.7. Analisis Motivasi Kerja PNS Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 25 responden pada Biro Umum maka dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja pada Biro Umum yang dibagi menurut dimensi motif, harapan dan insentif.

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.25

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Pada Biro Umum
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	0	0
2	21 – 26	Tinggi	23	92
3	15 – 20	Rendah	2	8
4	8 – 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			25	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau Mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 92 %. Ini menunjukkan bahwa motif atau pemenuhan kebutuhan seperti upah, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi dirasakan oleh responden telah terpenuhi.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.26

Distribusi Frekuensi Dimensi Harapan Pada Biro Umum
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	2	8
2	18 – 22	Tinggi	13	52
3	13 – 17	Rendah	10	40
4	87- 12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			25	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau 52 % menyatakan tinggi, sisanya 40 % menyatakan rendah dan 8 % menyatakan sangat tinggi.

c. Dimensi Insentif

Unhik menjelaskan dimensi insentif pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.27

Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif Pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	4	16
3	8 – 10	Rendah	13	52
4	4 – 7	Sangat Rendah	8	32
Jumlah			25	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif PNS pada Biro Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori rendah dan sangat rendah yaitu sebesar 84 %. Dengan demikian item -item pada dimensi perlu

mendapatkan perhatian yang serius. Jawaban dengan skor terendah berada pada item Promosi jabatan. Dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa jika pegawai berprestasi promosi jabatan belum menjadi suatu insentif.

d. Motivasi Kerja PNS Biro Umum

Untuk menjelaskan Motivasi Kerja PNS pada Biro Perlengkapan Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.28

Distribusi Frekuensi motivasi kerja PNS Biro Umum
Setda Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	17	68
3	34 – 47	Rendah	8	32
4	9 – 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			25	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat motivasi kerja PNS pada Biro Umum Setda Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 68 %. Sedangkan 32 % jawaban responden menyatakan rendah. Melihat

dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 50,28 berada pada kategori tinggi.

1.8. Analisis Motivasi kerja PNS Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan data hasil kuesioner terhadap 109 responden pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau maka dapat dijelaskan kondisi motivasi kerja yang dibagi menurut dimensi motif, harapan dan Insentif.

a. Dimensi Motif

Untuk menjelaskan dimensi motif pada Setda Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Dimensi Motif Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	27 – 32	Sangat tinggi	13	12
2	21 – 26	Tinggi	93	85
3	15 – 20	Rendah	3	3
4	8 – 14	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			109	100

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motif PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 85 %. Ini menunjukkan bahwa motif atau pemenuhan kebutuhan seperti upah, kesempatan untuk maju, pengakuan, keamanan, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi dirasakan oleh responden telah terpenuhi.

b. Dimensi Harapan

Untuk menjelaskan dimensi harapan pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.30

Distribusi Frekuensi Dimensi harapan Pada Sekretariat Daerah
Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	23 – 38	Sangat tinggi	2	1,8
2	18 – 22	Tinggi	62	56,9
3	13 – 17	Rendah	45	41,3
4	7 - 12	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			109	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa harapan PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau 56,9 % menyatakan tinggi, 1,8 % menyatakan sangat tinggi dan 41,3 % menyatakan rendah. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi, namun perlu juga mendapatkan perhatian bahwa 41,3 % responden menyatakan rendah. Ini berarti bahwa pimpinan masih perlu memperhatikan dimensi harapan ini seperti kondisi kerja, melibatkan, disiplin yang adil, penghargaan atas hasil kerja, loyalitas atasan.

c. Dimensi Insentif

Untuk menjelaskan dimensi insentif pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Dimensi insentif Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	14 – 16	Sangat tinggi	0	0
2	11 – 13	Tinggi	18	16,5
3	8 – 10	Rendah	65	59,6
4	4 - 7	Sangat Rendah	26	23,9
Jumlah			109	100

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa insentif PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori rendah yaitu sebesar 59.6 %. Jawaban responden lainnya 23.9 % menyatakan sangat rendah dan 16.5 % menyatakan tinggi. Dengan demikian berarti bahwa pada dimensi insentif jawaban responden yang menyatakan rendah dan sangat rendah sebesar 83.5 %. Ini menunjukkan bahwa dimensi insentif masih jauh dari keinginan pegawai. Hal-hal seperti Upah/Gaji, Jaminan kesehatan, Insentif, dan promosi jabatan mestilah sangat diperhatikan.

d. Kerja PNS Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Untuk menjelaskan motivasi kerja PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja PNS Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

No	Nilai	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	2	3	4	5
1	62 – 76	Sangat tinggi	0	0
2	48 – 61	Tinggi	87	79,8
3	34 – 47	Rendah	22	20,2
4	9 - 33	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			109	100

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat motivasi kerja PNS pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau mayoritas jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 79.8 %. Sedangkan 20.2 % jawaban responden menyatakan rendah. Melihat dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 51,2 berada pada kategori tinggi.

2. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja PNS Pria dan PNS Wanita

Analisis perbedaan motivasi kerja PNS Pria dan wanita dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.33

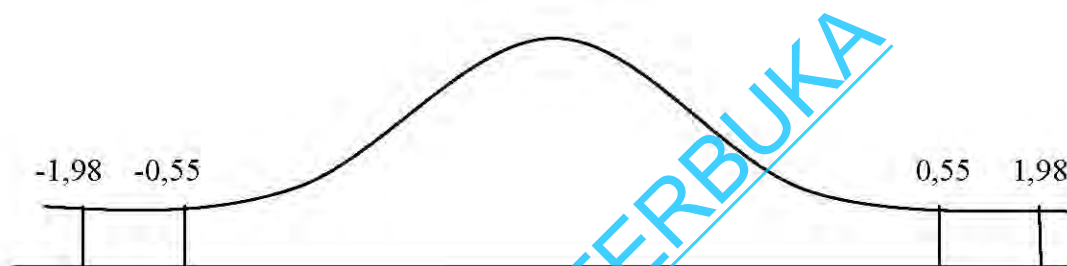
Uji T Perbedaan Motivasi Kerja PNS Pria dan PNS Wanita

Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Tabel	Rata - Rata PNS Pria	Rata - Rata PNS Wanita	Nilai T	Nilai F	dk	Perbedaan	F Tabel 0,05	t Tabel 0,05
motivasi Kerja	51	51,58	-0,55	1.09	77 dan 30	0,58	1.72	1.98

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji homogenitas Varians didapat nilai F_{hitung} adalah 1.09 sedangkan nilai F_{tabel} , 1.72. Dengan demikian F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} . Sesuai dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya varians adalah homogen.

Selanjutnya dilakukan uji t dan didapat nilai t_{hitung} - 0.55 dan t_{tabel} 1.98 (taraf Kesalahan 0.05 dengan uji dua pihak). Berdasarkan hal tersebut dapat digambarkan uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.1

Uji dua Pihak Perbedaan Motivasi Kerja PNS Pria dan PNS Wanita Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan gambar uji dua pihak: diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} berada pada daerah penerimaan H_0 jadi Hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara Motivasi Kerja PNS Pria dan PNS wanita diterima.

Perbedaan rata-rata tersebut hanya berlaku pada sampel itu saja dan tidak berlaku pada populasi. Ini dapat dimengerti bahwa perbedaan rata-rata antara dua Biro tersebut tidak terlalu mencolok yaitu hanya 0.58 saja.

Tidak adanya perbedaan Motivasi kerja antara Pria dan wanita disebabkan karena tidak adanya perbedaan hal-hal yang memberikan motivasi. Misalnya antara PNS Pria dan wanita diberikan kesempatan yang sama dalam segala hal. Perihal pendapatanpun sama. Mulai dari gap, tunjangan, fasilitas dan kesempatan untuk menduduki eselon semuanya sama. Nilai perbedaan sebesar 0,58 tersebut dimungkinkan karena adanya perbedaan ketekunan antara pria dan wanita. Wanita agak lebih tekun dalam bekerja,

3. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja PNS Yang menduduki Eselon dan PNS Non Eselon.

Analisis perbedaan Motivasi Kerja PNS Yang menduduki eselon dan non eselon dapat dilihat pada tabel berikut ini:

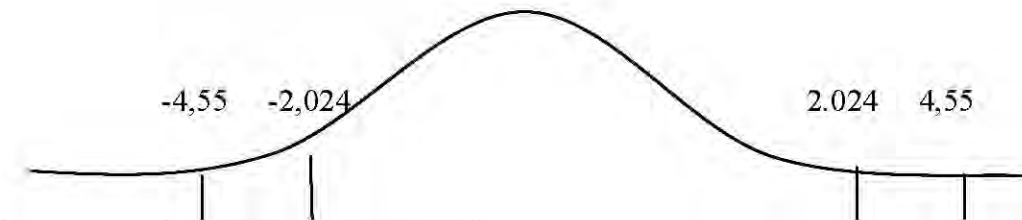
Tabel 4.34

Uji T Perbedaan Motivasi Kerja PNS Yang Menduduki Eselon Dan PNS Non Eselon Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau

Tabel	Rata-Rata PNS Pria	Rata-Rata PNS Wanita	Nilai T	Nilai F	dk	Perbe- daan	F Tabel 0,05	t Tabel 0,05
Moti vasi Kerja	54,03	50,13	-4,55	2.04	28 dan 79	3,91	1.75	2.024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji homogenitas Varians didapat nilai F_{hitung} adalah 2.04 sedangkan nilai F_{tabel} 1.75. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari pada F_{table} . Sesuai dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya varians tidak homogen.

Selanjutnya dilakukan uji t dan didapat nilai t hitung -4.55 dan t table 2.024 (taraf Kesalahan 0.05 dengan uji dua Pihak). Berdasarkan hal tersebut dapat digambarkan uji hipotesisnya sebagai berikut :



Gambar 4.2

Uji dua Pihak Perbedaan Motivasi Kerja PNS yang menduduki Eselon dan PNS Non Eselon Setda Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan gambar uji dua pihak diatas diketahui bahwa nilai t hitung berada pada daerah Penolakan H_0 jadi Hipotesis yang menyatakan ada perbedaan antara Motivasi Kerja PNS yang menduduki eselon dan PNS non eselon diterima dan berlaku pada seluruh populasi. Perbedaan tersebut dimungkinkan terjadi karena disebabkan adanya perbedaan antara PNS yang menduduki eselon dan PNS yang tidak menduduki eselon. Setidaknya perbedaan tersebut dapat diinventarisir sebagai berikut:

- Perbedaan Tunjangan Jabatan.

Tunjangan jabatan bagi PNS yang menduduki eselon bervariasi mulai dari Rp 240.000,- sampai dengan Rp 1.500.000,- Perbedaan tunjangan jabatan per eselon adalah sebagai berikut :

- a. Eselon I A Rp.2.500.000,
- b. Eselon II B Rp.1.500.000,
- c. Eselon III A Rp.600.000,
- d. Eselon IV A Rp.240.000,-

Tunjangan diatas diterima langsung oleh PNS yang menduduki eselon bersamaan dengan penerimaan gaji mereka setiap bulannya. Besarnya tunjangan tersebut tidak diterima oleh PNS yang tidak menduduki eselon. Hal ini jelas membuat perbedaan motivasi kerja.

- Perbedaan uang operasional

Perbedaan uang operasionalpun bervariasi dan bertingkat yang disesuaikan dengan tingkatan eselon yang diduduki oleh setiap PNS. Perbedaan besarnya uang operasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Eselon I A Rp.2.500.000,
- b. Eselon II B Rp.1.500.000,
- c. Eselon III A Rp.1.000.000,
- d. Eselon IV A Rp.500.000,

Uang operasional tersebut hanya dapat dinikmati oleh PNS yang menduduki eselon. Bagi PNS yang tidak menduduki eselon tidak berhak menerima uang operasional tersebut. Ini salah satu juga penyebab adanya perbedaan motivasi kerja PNS yang menduduki eselon dan PNS non eselon.

- Perbedaan fasilitas

Bagi PNS yang menduduki eselon ada beberapa fasilitas yang dimilikinya. Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau untuk eselon II dan III diberikan kendaraan Dinas roda empat, sedangkan untuk eselon IV dan staf belum mendapatkan fasilitas seperti ini. Inipun dapat membuat perbedaan motivasi kerja antara PNS yang menduduki eselon dan PNS yang tidak menduduki eselon.

- Perbedaan Akses

Perbedaan akses ke pimpinan puncak tentu merupakan sesuatu hal yang dapat memotivasi. Bagi pejabat yang menduduki eselon akan lebih dimungkinkan untuk berkomunikasi dengan pimpinan yang lebih tinggi. Sedangkan PNS yang non eselon kemungkinan untuk hal ini lebih sedikit.

- Perbedaan perhatian

Kemampuan akses yang penyusun kemukakan diatas tentu akan berpengaruh pada perbedaan perhatian. Pejabat struktural akan dimudahkan dalam akses ke puncak pimpinan dengan demikian berarti juga bahwa kepentingannya akan selalu dapat diartikulasikan ke puncak pimpinan. Dengan demikian mereka yang menduduki eselon akan lebih diperhatikan daripada para PNS yang tidak menduduki eselon.

4. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja PNS Golongan tinggi dan PNS Golongan rendah

Analisis perbedaan Motivasi Kerja PNS Golongan tinggi (III dan IV) dan Golongan rendah (I dan II) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.35

Uji T Perbedaan Motivasi Kerja PNS Gol. Tinggi dan PNS Gol. Rendah
Setda Provinsi Kepulauan Riau

Tabel	Rata-Rata PNS Pria	Rata-Rata PNS Wanita	Nilai T	Nilai F	dk	Perbe- - daan	F Tabel 0,05	t Tabel 0,05
Motivas i Kerja	53,20	48,27	5.88	1.44	13 dan 11	2,89	1.6	1.98

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa uji homogenitas Varians didapat nilai F_{hitung} adalah 1.44 sedangkan nilai F_{tabel} 1.6. Dengan demikian F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} Sesuai dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya varians homogen.

Selanjutnya dilakukan uji t dan didapat nilai t_{hitung} 5.88 dan tabel 1,98 (taraf Kesalahan 0,05 dengan uji dua Pihak). Berdasarkan hal tersebut dapat digambarkan uji hipotesisnya sebagai berikut :



Gambar 4.3

Uji dua Pihak Perbedaan Motivasi Kerja PNS Golongan Tinggi dan PNS Golongan Rendah Setda Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan gambar uji dua pihak diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} berada pada daerah Penolakan H_0 jadi Hipotesis yang menyatakan ada perbedaan antara Motivasi Kerja PNS Gol. Tinggi dan PNS Gol. Rendah diterima. Perbedaan tersebut berlaku pada seluruh populasi.

Perbedaan antar golongan disebabkan karena beberapa hal :

- Perbedaan Gaji Gaji pokok antara golongan rendah dan tinggi jelas berbeda. Perbedaan dan pengaturan tersebut dibagi berdasarkan atas penggolongan dan masa kerja. Perbedaan ini dapat pula menyebabkan perbedaan motivasi kerja antara PNS golongan rendah dan PNS golongan tinggi.

➤ Kedudukan dalam jabatan.

Pada umumnya dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa PNS yang diperbolehkan untuk menduduki eselon hanyalah PNS yang telah bergolongan III dan IV (Golongan tinggi). Jadi PNS yang bergolongan tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja.

➤ Kematangan.

PNS yang bergolongan tinggi pada umumnya telah memiliki kematangan dengan pertimbangan bahwa PNS tersebut pada umumnya telah memiliki masa kerja yang lama, dan seandainya belum maka dapat dipastikan bahwa PNS dimaksud telah menamatkan strata pendidikan S1. Dengan kematangan mereka akan berlebih dibandingkan dengan golongan rendah. Hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat motivasi.

a. Motivasi Kerja PNS Menurut Golongan

Untuk menjelaskan motivasi Kerja PNS Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menurut Golongan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36

Motivasi Kerja PNS Menurut Golongan
Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

N O	MOTIV ASI	GOLONGAN								TOTAL	
		I		II		III		IV		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	62 - 76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	48 - 61	1	50	29	67, 4	50	87,7	7	100	87	79, 8
3	34 - 47	1	50	14	32, 6	7	12,3	0	0	22	20, 2
3	19 - 33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		2	100	43	100	57	100	7	100	109	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja tiap-tiap golongan bervariasi. Golongan I berada 50 % responden memberikan jawaban tinggi, 67,4 % responden golongan II berada pada kategori tinggi dan 87,7 % responden golongan III berada pada kategori tinggi sedangkan responden Golongan IV 100 % responden dari golongan IV memberikan jawaban pada kategori tinggi.

Ini dapat dimengerti bahwa fasilitas tiap golongan tentu berbeda, hal ini tentu berakibat pula pada tingkat motivasi antar golongan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata motivasi tiap golongan berada pada 50 % keatas.

b. Motivasi Kerja PNS Menurut Jenis Kelamin

Untuk menjelaskan motivasi kerja PNS menurut jenis kelamin dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4. 37

Motivasi Kerja PNS Menurut

Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Jenis Kelamin

N O	MOTIVASI	Jenis Kelamin				Total	
		Pria		wanita		F	%
		F	%	F	%		
1	62 - 76	0	0	0	0	0	0
2	48 - 61	61	78,2	26	83,9	87	79,8
3	34 - 47	17	21,8	5	16,1	23	20,2
3	19 - 33	0	0	0	0	0	0
Jumlah		78	100	31	100	109	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa rata-rata jawaban responden baik pria maupun wanita berada pada kategori tinggi. Responden pria yang memiliki motivasi tinggi sebesar 78.2 % sedangkan responden wanita yang memiliki motivasi yang berada pada kategori tinggi yaitu 83,9 %.

Sedangkan sisanya memberikan jawaban yang berada pada kategori rendah. Namun demikian 83,9 % wanita memiliki prosentase yang lebih tinggi daripada pria 78,3 %. Dilihat dari rata-rata jawaban responden juga menunjukkan hal yang sama. Motivasi Kerja PNS wanita memiliki rata-rata sebesar 51.58 sedangkan Motivasi kerja PNS Pria sebesar 51.

c. Motivasi Kerja PNS Menurut Jabatan/Pekerjaan

Untuk menjelaskan motivasi kerja menurut jabatan/pekerjaan dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.38

Motivasi Kerja PNS Menurut Jabatan/pekerjaan
Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

NO	MOTIVASI	Jenis Kelamin				Total	
		Pria		Wanita		F	%
		F	%	F	%		
1	62 - 76	0	0	0	0	0	0
2	48 - 61	28	96,6	59	73,8	87	79,8
3	34 - 47	1	3	21	26,3	22	20,2
3	19 - 33	0	0	0	0	0	0
Jumlah		29	100	80	100	109	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja PNS yang menduduki eselon lebih tinggi dari pada motivasi kerja PNS yang belum menduduki eselon.

Terlihat pada tabel bahwa PNS yang menduduki eselon 96,6 % mempunyai motivasi tinggi sedangkan PNS non eselon 79.8 % yang memiliki motivasi tinggi. Sedangkan sisanya berada pada kategori motivasi rendah, meskipun Ada perbedaan antara motivasi PNS yang menduduki eselon dan non eselon tetapi masih berada pada kategori motivasi yang tinggi. Perbedaan itu dimungkinkan karena adanya perbedaan fasilitas antara PNS yang non eselon dan yang menduduki

eselon. Ada beberapa fasilitas baik finansial maupun non finansial yang diberikan kepada PNS yang menduduki eselon seperti: kendaraan dinas, uang operasional, tunjangan jabatan. Fasilitas seperti ini tidak dimiliki oleh PNS yang tidak menduduki eselon. Hal ini juga mengakibatkan adanya perbedaan motivasi kerja PNS antara yang mempunyai eselon dan yang tidak mempunyai eselon.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah tinggi. Hal ini didukung oleh adanya kesesuaian harapan para pegawai dengan pekerjaannya dan terpenuhinya motif-motif yang dikehendaki pegawai dalam bekerja. Bila dipilah menurut dimensi bahwa dimensi motif dan harapan berada pada kategori motivasi tinggi. Namun pada dimensi Insentif berada pada kategori motivasi rendah. Dengan demikian berarti bahwa masih belum terpenuhinya kewajaran gaji, Jaminan kesehatan, insentif lembur dan kelebihan target, dan promosi jabatan.
2. Hasil uji perbedaan yang dilakukan terhadap :
 - a. Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan.

Ini dapat dimengerti karena hampir tidak ada perbedaan sesuatu hal yang memberikan motivasi terhadap pegawai negeri sipil pria dan Pegawai Negeri Sipil wanita. Gaji, Promosi, jabatan, uang lembur, tunjangan kesehatan, dan lain-lain diterima oleh Pegawai Negeri Sipil. Ini menjadikan bahwa Motivasi Kerja Pria dan Wanita tidak ada menunjukkan perbedaan yang signifikan.

- b. Perbedaan motivasi kerja antara Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Eselon dan Pegawai Negeri Sipil Non eselon pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan ada perbedaan yang signifikan. Perbedaan ini dapat diterima dengan alasan bahwa terdapat hal-hal yang membedakan antara PNS yang menduduki eselon dan non eselon. Perbedaan itu dapat diinventarisir sebagai berikut:
- a. Perbedaan tunjangan jabatan
 - b. Perbedaan uang operasional
 - c. Perbedaan fasilitas
 - d. Perbedaan akses
 - e. Perbedaan perhatian.
- c. Perbedaan Motivasi Kerja antara Pegawai Negeri Sipil Golongan tinggi (III dan IV) dan Pegawai Negeri Sipil Golongan rendah (II dan I) menunjukkan perbedaan yang signifikan. perbedaan ini dapat diterima dengan alasan bahwa terdapat beberapa hal yang membedakannya, sebagai berikut:
- a. Perbedaan gaji
 - b. Kedudukan dalam jabatan
 - c. kematangan

B. Saran

Berdasarkan uraian diatas kami dapat memberikan saran kepada Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut:

1. Dari ketiga dimensi ukuran motivasi kerja pegawai yaitu dimensi motif, harapan dan insentif, maka dimensi insentif berada pada kategori rendah.

Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan pada dimensi insentif ini. Faktor gaji sebaiknya dapat diberikan tunjangan yang optimal namun harus didasarkan pada prestasi kerja, promosi pegawaiipun haruslah berdasarkan ukuran kinerja seseorang.

2. Para pegawai yang memiliki golongan I dan II agar lebih diperhatikan agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Atep. Arya, Barata, (2004), *Dasar-dasar Pelayanan Prima*, Gramedia, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. (2001). *Pengurusan Sumber Manusia*, Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Clelland MC, (1990), *Teori Motivasi Pimpinan*, Gramedia, Jakarta.
- Daniel W W. (1999). *Statistika Non Parametrik Terapan*, Gramedia, Jakarta.
- Gibson, James. (1994). *Organisasi dan managemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. (2000). Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol.10. No.1, 38.
- Handoko, T. Ham. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Jakarta: BPFE.
- Koeswara, E. (1995). *Motivasi Teori dan Penelitiannya*. Bandung: Angkasa.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2000), *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Milkovich, George T. dan Boudreau, jhon W, (2000). *Humen Resource Managemen*, Boston: Irwin Homewood.
- Morthy P. Setiadarma, (2000), *Dasar-Dasar psikologi Olahraga*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Nawawi, Hadari, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis dan kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nasution, Mulia, (2000), *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (1990). *Manajemen Personalia*. Sasmita Bros. Jakarta.
- Rahmat, (1998), *Metode dan Penentuan Sampel*, Alfabeta, Bandung.
- Riduan. (2002). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Singarimbun, Masri. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudibyو Setyobroto, (2000). *Psikologi Olahraga*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suradinata, Ermaya.(1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Ramadhan Bandung.
- Sugiyono.(2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfa Beta.
- Sudjana. (1991). *Metode Statistik*. Bandung Tarsito.
- Surakhmad, Winarno. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung. Tarsito
- _____, *Membangun Sistem Manajemen Kinerja, Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*. Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Simamora Henry. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- _____, *Memahami Good Governance (Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia)*. Gava Media. Yogyakarta, 2004.
- Talizuhu Ndraha, (1999), *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Toha, Mifthah. (2002). *Ilmu Administrasi Negara*. Raja Grafindo persada. Jakarta.

Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam manajemen*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. (2003). *Merit System*: Jakarta. Murai Kencana.

Waworutu, Bob.(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.

UNIVERSITAS TERBUKA

Kpada Yth:

Bapak/bu/Sdr/I PNS di Lingkungan

Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Hal : Permohonan Pengisian Angket

Assalamualaikum Wr. Wr.

Penulisan tesis yang berjudul analisis motivasi kerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Maka saya bermohonan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab beberapa daftar pertanyaan yang saya ajukan. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I diharapkan objektif artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi yang ada saat ini.

Demikian disampaikan dan atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i, kami ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

SANDRAWATI

Petunjuk Pengisian Angket

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. Berilah tanda silang pada jawaban yang saudara pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
3. Ada empat alternatif jawaban:
 - 4 = Sangat tinggi
 - 3 = Tinggi
 - 2 = Rendah
 - 1 = Sangat Rendah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
1	Saya bekerja untuk mendapatkan upah (uang) yang adil dan layak demi memenuhi kebutuhan ekonomis saya				
2	Saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan				
3	Saya diakui sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai				
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan				
5	Tempat atau ruang kerja saya dalam keadaan baik				
6	Saya dalam bekerja dapat diterima oleh kelompok atau teman-teman				
7	Saya dalam bekerja dapat diberlakukan wajar oleh atasan				
8	Jika saya berprestasi maka prestasi saya tersebut sangat dihargai				
9	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan				
10	Saya selalu ikut terlibat dalam team work maupun dalam pengambilan keputusan pada bagian				
11	Disiplin yang di harapkan saat ini telah adil dan bijaksana				
12	Hasil kerja yang saya lakukan selalu dihargai oleh pimpinan				
13	Loyalitas atasan terhadap bawahan menyenangkan dan baik				
14	Atasan memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan pribadi saya				
15	Saya merasa puas atas jaminan pekerjaan saya				
16	Gaji/upah yang saya terima saat ini sudah pantas dan wajar				
17	Jaminan kesehatan yang saya terima telah memaskan saya				
18	Jika saya bekerja lebih (lembur, over target) maka insentif yang saya terima telah memuaskan saya.				
19	Jika saya bekerja dengan baik dan berprestasi promosi jabatan telah menunggu saya.				