

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Maju atau mundurnya suatu perusahaan atau instansi ditentukan oleh pegawai yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu instansi.

Pegawai memiliki peran utama melaksanakan intruksi berupa tugas yang diberikan atasan guna memaksimalkan tugas kantor. Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, penilaian dan memberi penghargaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui pegawai, oleh karena itu pegawai disetiap organisasi diharapkan memberikan kontribusi yang optimal guna mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai seperti kompetensi dan beban kerja pegawai itu sendiri.

Setiap instansi menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik. Instansi pemerintahan adalah suatu unit pelayanan jasa

kepada masyarakat luas diwilayahnya. Setiap instansi pemerintah selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan. Dunia pemerintahan yang selalu dikaitkan dengan kegiatan pelayanan publik yang melayani masyarakat banyak. Dalam pelaksanaannya, setiap pegawai yang bertugas diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dalam menyelesaikan beban kerja.

Setiap pegawai memiliki kompetensi dan beban kerja yang berbeda. Dan bentuk motivasi yang dimiliki pegawai pun berbeda. Jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, hal tersebut dapat menimbulkan stress kerja, tingkat kejenuhan dan pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.

Sedangkan, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Sebab, tidak ada kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diembankan.

Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap dan bakatnya. Dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, maka dapat memotivasi pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu, oleh karena itu efektifitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada di dalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan

keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan observasi lapangan yang telah dilihat secara langsung oleh peneliti, masalah kompetensi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri

Pegawai yang memiliki skill yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan sering mengalami keraguan dan tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang di emban sehingga tugas akan selesai lebih lambat dari waktu yang telah di tentukan.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Misalnya pegawai yang sulit beradaptasi dengan teknologi yang semakin hari semakin meningkat akan mempengaruhi kompetensi pegawai tersebut dan membuat pekerjaan yang dilakukan terasa sulit karena pegawai tidak menguasai ilmunya.

3. Membangun Hubungan (*Relationship building*)

Pegawai yang kurang memperhatikan hubungan komunikasi jaringan kerja dengan sesama pegawai dan dengan atasan sehingga akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk

menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja dalam waktu tertentu.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu, masalah beban kerja yang sesuai dengan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Waktu kerja

Waktu kerja yang seharusnya diberikan kepada masing masing pegawai adalah 6 jam per hari. Sedangkan pada kenyataannya masa produktif kerja pegawai DPPKB adalah jam 08.00-12.00 WIB dan isoma pada jam 12.00-14.00 WIB, namun setelah istirahat jarang pegawai yang masih bekerja, yg seharusnya masih produktif bekerja sampai jam 16.00 WIB.

#### 2. Faktor internal tubuh

Faktor internal tubuh adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pegawai. Masalah faktor internal tubuh di DPPKB adalah kurangnya kepercayaan diri, motivasi, persepsi dan kepuasan.

#### 3. Faktor eksternal tubuh

Faktor eksternal tubuh adalah faktor beban yang berasal dari luar tubuh berupa tugas, waktu kerja dan lingkungan kerja. Masalah faktor eksternal tubuh di DPPKB adalah tugas yang banyak yang dikerjakan dalam waktu yang singkat akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah dan semangat kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja rajin dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan observasi lapangan dan wawancara yang telah dilakukan secara langsung oleh peneliti, masalah motivasi kerja yang sesuai dengan indikator motivasi kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

1. Upah yang adil dan layak

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Sedangkan pada kenyataannya gaji atau upah yang diterima pegawai honorer pada dinas DPPKB masih dibawah UMR, yaitu berkisar antara Rp1.500.000 – Rp 1.600.000 sesuai dengan tingkat pendidikan terakhirnya.

2. Kesempatan untuk maju

Semua pegawai pada dasarnya memiliki kesempatan untuk maju. Namun pada dinas DPPKB masih kurangnya memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai hal ini dapat dilihat dari jarang diadakannya pelatihan sehingga pengalaman dan peningkatan kemampuan pegawai tidak meningkat.

3. Pengakuan sebagai individu

Ada beberapa cara memberi pengakuan pada pegawai yaitu dengan pujian, penilaian prestasi, menambah wewenang, dan lain-lain. Masalah pengakuan sebagai individu di dinas DPPKB adalah pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya jarang diberikan pujian dan jarang juga di adakan penilaian prestasi pegawai sehingga pegawai sulit mempunyai kesempatan untuk maju.

#### 4. Keamanan bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai honorer di dinas DPPKB adalah tidak adanya asuransi jaminan keamanan dalam bekerja. Bahkan misalnya berupa BPJS ketenagakerjaan pun tidak ada.

#### 5. Tempat kerja yang baik

Artinya yaitu perusahaan atau organisasi memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada pegawai dalam bentuk kenyamanan tempat kerja. Namun masalah ini kurang diperhatikan di dinas DPPKB, hal ini di lihat langsung oleh peneliti ketika mengadakan observasi lapangan yaitu ruangan yang banjir digenangi air ketika musim hujan tiba.

#### 6. Pengakuan atas prestasi

Pengakuan atas prestasi artinya perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai honorer ia mengatakan tidak ada pengakuan atas prestasi kepada pegawai baik berupa penghargaan, sertifikat ataupun berupa hadiah.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat luas diwilayah Kabupaten Rokan Hulu dibidang pengendalian penduduk, program

husus bidang keluarga berencana, dan kesejahteraan keluarga. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah pegawai kantor dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) adalah berjumlah 39 orang.

**Tabel 1.1**  
**Penempatan Jabatan Pegawai Dinas DPPKB Kabupaten Rokan Hulu**

No	Jabatan atau kedudukan	Jumlah Pegawai	Pegawai yang di tempatkan
1	Kepala Dinas	1 orang	SS.MM
2	Sekretariat	1 orang	Drg
3	Bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan	1 orang	SE
4	Bagian umum, perlengkapan, dan keuangan	1 orang	SH.MIP
5	Bidang pengendalian penduduk, penyuluhan, dan penggerakan	1 orang	S.Pi
6	Bidang Keluarga Berencana	1 orang	SP.Msi
7	Bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga	1 orang	AMP
8	Seksi advokasi dan penggerakkan	1 orang	SKM
9	Seksi penyuluhan dan pendayagunaan pil KB dan kader KB	1 orang	SE
10	Seksi pengendalian penduduk dan informasi keluarga	1 orang	S.Sos
11	Seksi pengendalian dan pendistribusian alat kontrasepsi	1 orang	AMK
12	Seksi jaminan pelayanan KB	1 orang	SKM
13	Pembinaan kesertaan KB	1 orang	S.ST
14	Seksi pemberdayaan keluarga sejahtera	1 orang	S.Sos
15	Seksi bina ketahanan balita, anak dan lansia	1 orang	S.Pd
16	Seksi bina ketahanan remaja	1 orang	SH
17	Staff umum	23 orang	SLTA, D-I, D-III, S1 dan S2
Total		39 orang	

*Sumber: Data Penempatan Jabatan Pegawai Dinas DPPKB Kab.Rokan Hulu*

Dari tabel 1.1 dapat di jelaskan bahwa banyak penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian serta latar belakang pendidikan pada struktur organisasi Dinas DPPKB Kabupaten Rokan Hulu, hal ini akan berpengaruh terhadap beban kerja sehingga membuat motivasi kerja menurun. Dengan memberikan kontribusi yang baik Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dalam hal ini diperlukannya kompetensi yang sesuai dengan jabatan agar mampu menyelesaikan beban kerja yang ada sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi terhadap pegawai guna menciptakan sikap dan tindakan yang professional dalam menjalankan tanggung jawab dari masing-masing tugas yang diberikan.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang keterkaitan antara kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Jika kompetensi baik dan beban kerja mampu terselesaikan dengan baik, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Kompetensi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang pegawai untuk bekerja. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin motivasi karyawannya meningkat maka perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia yang baik agar dapat menyelesaikan beban kerja tepat pada waktunya. Dengan begitu karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih semangat demi mencapai target perusahaan.

Penelitian yang relevan yang pernah dilakukan oleh Julia Anita, dkk (2013) tentang Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja



dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mempunyai hasil bahwa penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. Arif triyanto dan Sudarwati (2014) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen, dan hasil dari penelitiannya adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

**“ Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai DPPKB (Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana) Kabupaten Rokan Hulu”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan dalam praktek yang sebenarnya dan sebagai syarat dalam memenuhi tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana strata 1 (S1) Manajemen.

2. Bagi Instansi Pemerintah/Masyarakat

Sebagai sumbangan pemikiran dalam mengambil kebijakan yang tepat dan memberikan masukan bagi pihak manajemen pemerintahan mengenai kompetensi, beban kerja, dan motivasi kerja.

### 3. Bagi Sivitas Akademika

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah para pembaca dalam memahami isi penelitian ini,

Peneliti akan menguraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip defenisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli. Menurut Hasibuan (2010:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Amstrong 1994 dalam buku Alwi (2012:6) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat

dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Dan adapun menurut Kenoy 1990 dalam buku Alwi (2012:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis. Dari ketiga definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.2 Kompetensi**

Menurut sudarmanto (2009:87), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik karyawan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2012:13), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Sedangkan menurut Ghozali (2011:334), kompetensi merupakan prasyarat mutlak yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan unggul. Kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen

dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasarkan profesi dibidang teknis tertentu.

#### **2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Wibowo (2012:14), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu:

##### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

##### **2. Keterampilan**

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

##### **3. Pengalaman**

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

##### **4. Karakteristik kepribadian**

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan

permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

#### 5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

#### 6. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih baik, bbegitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

#### 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman,

proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan keseluruhan itu akan berpengaruh pada kompetensi pegawai tersebut.

### **2.1.2.2 Indikator Kompetensi**

Menurut Walsh et al (2010:25), beberapa indikator kompetensi karyawan adalah:

#### 1. Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

#### 2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

#### 3. Kemampuan menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.



Indikator kompetensi menurut Thoha (2009:13) yaitu:

1. Pengendalian diri (*self control*)

Yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negative saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada dibawah tekanan.

2. Kepercayaan diri (*self confidence*)

Yaitu tingkat kepercayaan diri yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban.

3. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

4. Membangun hubungan (*Relationship building*)

Yaitu kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Robbins pada penelitian Wibowo (2013:93) kompetensi menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan, kompetensi tersebut dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *Intellectual* dan *Physical Ability*. Menurut Wibowo (2013:107) ada beberapa indikator Kompetensi yaitu:

## 1. Kompetensi intelektual

### 1) Semangat pegawai

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang di bebankan dengan tepat waktu.

### 2) Penetapan rencana pegawai

Merupakan kemampuan didalam penempatan pegawai sesuai dengan bidang yang dimiliki pegawai.

### 3) Pengetahuan pegawai

Pegawai menguasai bidang tertentu yang sesuai dengan pekerjaannya.

### 4) Kepedulian pegawai

Mampu mengembangkan konsep pelayanan terhadap masyarakat.

### 5) Pemahaman situasi pegawai

Kemampuan dalam memahami kelebihan dan kekurangan dari pegawai.

### 6) Penyampaian gagasan pegawai

Kemampuan didalam memberikan ide-ide atau gagasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan keahlian yang dimiliki

## 2. Kompetensi emosional

### 1) Kemampuan pegawai terhadap keterbatasan orang lain

Merupakan kemampuan didalam memahami keterbatasan rekan kerja.

### 2) Pelayanan internal dan eksternal pegawai

Kemampuan didalam membantu penggunaan pelayanan internal maupun eksternal di instansi.

3) Pengendalian emosi pegawai

Kemampuan di dalam mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan instansi.

4) Keyakinan pegawai pada keahlian dan kemampuannya

Kemampuan pegawai untuk memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan.

5) Kemampuan pegawai untuk kerja secara efektif

Kemampuan pegawai di dalam bekerja secara efektif pada berbagai situasi.

6) Kemampuan pegawai dalam memahami tanggung jawab pekerjaan

Kemampuan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

3. Kompetensi sosial

1) Kemampuan pegawai dalam meyakinkan orang lain

Kemampuan pegawai dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau antara pegawai dengan masyarakat.

2) Kemampuan pegawai dalam memahami posisi organisasi

Kemampuan di dalam memahami setiap adanya permasalahan yang terjadi di dalam instansi.

3) Kemampuan pegawai dalam membangun jaringan kerja sama

Merupakan kemampuan di dalam membangun kerja sama dengan instansi lain.

4) Kemampuan pegawai dalam memberikan umpan balik

Merupakan kemampuan di dalam mengambil tindakan yang tepat terhadap keluhan-keluhan yang di sampaikan masyarakat.

5) Kemampuan pegawai dalam mempengaruhi rekan kerja

Kemampuan di dalam mempengaruhi rekan kerja kearah yang positif.

6) Kemampuan pegawai untuk menjadi pemimpin

Kemampuan pegawai untuk menjadi pemimpin kelompok di dalam bekerja dan pegawai bisa menjadi pemimpin ketika pimpinan tidak berada di tempat.

4. Kompetensi fisik

1) *Strength*

2) *Flexibility*

3) *Stamina*

4) *Speed*

5) *Psychomotor*

6) *Sensory*

7) *Balance*

**2.1.3 Beban Kerja**

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 75 Tahun 2010 beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka, (2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Beban kerja PNS diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Beban Kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus ditugaskan oleh suatu jabatan/organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah kerja dan norma waktu. Langkah manajemen yang dilakukan adalah dengan analisis beban kerja untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektifitas kerja organisasi berdasarkan volume.

Berdasarkan berbagai defenisi diatas dapat kita simpulkan bahwa Beban Kerja adalah suatu jumlah atau volume kerja yang dipikul oleh seseorang pekerja melebihi kapasitas kemampuan yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang efisien dan efektif.

#### **2.1.3.1 Analisis Pengukuran Beban Kerja**

Menteri Dalam Negeri dalam (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008) Tentang Dasar Analisis Beban Kerja Dilingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah pada penellitian Muskamal (2010) menerangkan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan kepada organisasi, yakni:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.

3. Bahan penyempurnaan prosedur kerja dan sistem.
4. Sarana peningkatan kinerja organisasi atau kelembagaan.
5. Menyusun planning kebutuhan pegawai secara jelas sesuai dengan beban kerja organisasi.
6. Penyusunan tolak ukur beban kerja kelembagaan / kedudukan, sebagai bahan penetapan eselonisasi jabatan structural atau penyusunan daftar susunan pegawai.
7. Program promosi pegawai.
8. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat.
10. Bahan menetapkan kebijakan bagi pemimpin dengan tujuan peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
11. Bahan penyempurnaan program diklat.
12. Beban kerja memberikan beberapa manfaat bagi organisasi.

### **2.1.3.2 Indikator Beban Kerja**

Indikator yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman pada penelitian Arika, (2011:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti

- 1) Tugas (Task)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, suasana ruang tempat kerja, keadaan lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, kewajiban, kerumitan pekerjaan, efeksi pekerja dan sebagainya.

## 2) Organisasi kerja

Meliputi shif kerja, lamanya waktu kerja, system kerja, waktu istirahat, dan sebagainya.

## 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yaitu, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal, faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi:

- 1) Faktor somatic (ukuran tubuh, usia, jenis kelamin, status gizi, keadaan kesehatan, dan sebagainya).
- 2) Faktor psikis ( dorongan, pandangan, keinginan, kepuasan, kepercayaan dan sebagainya).

Sedangkan indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana amatan yang dimiliki oleh individu mengenai keadaan pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang datang dalam hal beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 75 Tahun 2010 indikator-indikator Beban Kerja ada empat indikator yaitu:

1. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu kerja yang secara efektif digunakan untuk bekerja oleh satu orang pegawai.

2. Jumlah pekerjaan

Banyaknya suatu tugas atau pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam batas waktu tertentu.

3. Faktor internal tubuh

Faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja (pegawai) berupa kepercayaan, motivasi, persepsi, kepuasan dan lain-lain.

4. Faktor eksternal tubuh

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (pegawai) berupa tugas, waktu kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja terdiri dari: faktor eksternal berupa (tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja) dan terdiri dari faktor internal berupa (faktor somatic, faktor psikis).

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**



Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya.

Motivasi kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012: 143) “Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan organisasi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Menurut Danang Sunyoto (2013: 1) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah pada objek yang menjadi tujuan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2014: 287) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya.

Hamzah B. Uno (2011:72) menyimpulkan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal, sehingga bekerja dengan usaha dan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas secara optimal, efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk mau dan rela menggerakkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

#### **2.1.4.1 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2012: 150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

##### **1. Motivasi Positif**

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Robbins (2010:222) mengemukakan motivasi di golongan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

**2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2010:218) ada dua jenis faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan di berikan kepada seorang karyawan.

2) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work itself*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.

4) Pencapaian (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.

#### 5) Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang di capai.

2. Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

#### 1) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*)

Derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

#### 2) Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

#### 3) Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*)

Derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

#### 4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

#### 5) Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)

Derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Menurut Herzberg (2010:23) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor tersebut dinamakan sebagai berikut:

#### 1. Faktor Pemuas (*Motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

1) Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

2) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

3) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance faktor*)

Faktor ini di sebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Fakyor ini juga di sebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan prilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga

faktor ini di sebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang di kualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

1) Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

3) Hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk di hargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

#### **2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:146) ada beberapa tujuan motivasi yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Menambah rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi menurut Mathis (2010:176-177) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan

Untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan.

2. Sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan

Artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Sebagai penggerak

Motivasi bertujuan sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Asas-asas Motivasi Kerja**

Dalam buku Hasibuan (2012:146-147) terdapat beberapa asas-asas motivasi yaitu antara lain:

1. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini,

bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

## 2. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

## 3. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

## 4. Asas wewenang yang didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

## 5. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya, manajer meminta supaya karyawan meningkatkan prestasi kkerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba



semakin banyak, balas jasa mereka akan di naikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

#### **2.1.4.5 Metode Motivasi Kerja**

Dalam buku Hasibuan (2012:149) terdapat dua metode motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

##### **1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil & nonmaterial*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

##### **2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)**

Motivasi tidak langsung adalah motifasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **2.1.4.6 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu sebagai berikut:

##### **1. Upah yang adil dan layak**

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh pegawai seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

2. Kesempatan untuk maju

Artinya setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

3. Pengakuan sebagai individu

Artinya organisasi atau perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

4. Keamanan bekerja

Artinya organisasi atau perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.

5. Tempat kerja yang baik

Artinya organisasi atau perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada pegawai dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.

6. Penerimaan oleh kelompok

Artinya setiap pegawai dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.

7. Perlakuan yang wajar

Artinya perusahaan memperlakukan seluruh pegawai dengan adil sesuai aturan yang berlaku.

8. Pengakuan atas prestasi

Artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Gibson (2010) menyebutkan indikator motivasi kerja adalah:

1. Gaji yang diterima

Artinya perusahaan memberikan gaji sesuai standar yang telah ditetapkan kepada karyawan dengan tepat waktu.

2. Pengakuan sebagai individu

Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

3. Penerimaan oleh kelompok

Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.

4. Kondisi kerja

Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.

5. Pendisiplinan yang bijaksana

Artinya perusahaan menerapkan peraturan kepada seluruh karyawan tanpa ada perbedaan.

6. Loyalitas pimpinan

Artinya di dalam perusahaan memiliki seorang pemimpin yang memiliki integritas tinggi serta loyal terhadap perusahaan.

7. Tunjangan yang diterima

Artinya karyawan menerima tunjangan sesuai dengan kinerja mereka masing-masing.

8. Promosi yang diperoleh

Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

Menurut Hamzah B. Uno (2011: 112) indikator Motivasi Kerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu melaksanakan tugas dengan baik dengan target yang jelas dan penuh tanggungjawab.

2. Prestasi

Bekerja dengan harapan ingin memperoleh penghargaan dari teman dan atasan dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

3. Pengembangan diri

Berupaya mengoptimalkan kemampuan diri untuk pekerjaan.

4. Kemandirian

Keinginan untuk berhasil dalam bekerja, senang berkorban untuk orang lain dan ingin memiliki relasi yang luas.

Berdasarkan pendapat Hamzah B. Uno di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa keempat motivasi kerja pegawai yang terdiri dari

tanggungjawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian, merupakan faktor penting untuk menelusuri motivasi kerja pegawai dan dapat mengukur tinggi rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Jika motivasi tersebut ada dalam diri pegawai dan tercermin dalam perilakunya maka motivasi kerja pegawai akan tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

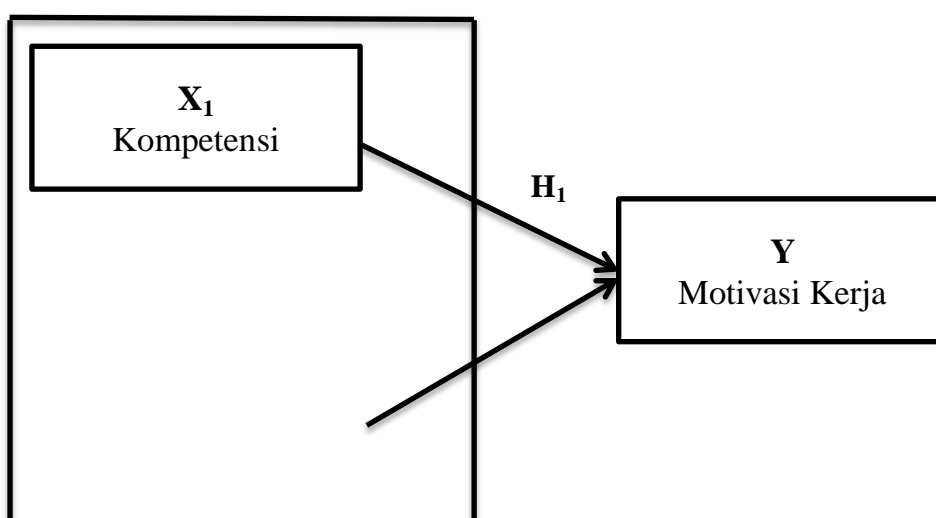
Sebagai dasar penelitian ini digunakan beberapa penelitian sebelumnya.

No	Nama peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Julia Anita, dkk Tahun 2013	Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai	Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja, dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.
2	Sihabudin Tahun 2016	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT HAMATETSU INDONESIA.	Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Dalam penelitian ini, Variabel Kompetensi dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT HAMATETSU INDONESIA.

3	Ngatemin dan Wanti Arumwanti Tahun 2013	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara	Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Dari penelitian ini berdasarkan pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan hotel.
4	Arif Triyanto dan Sudarwati Tahun 2014	Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen	Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis uji F dapat menunjukkan bahwa Kompetensi dan Penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan PT.KAI di Stasiun Sragen.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari uraian dalam kajian teori diatas maka peneliti menguraikan kerangka pemikiran sebagai berikut:





## 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka konseptual yang di atas, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1** : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu

**H2** : Diduga bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu

**H3** : Diduga bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik, berupa: angka-angka. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Nasional.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Sugiyono (2010:80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu. Sesuai dengan data yang diperoleh di instansi Badan



Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu jumlah pegawainya adalah 39 orang.

### **3.2.2 Sampel**

Sugiyono (2010:80) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dengan menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 di Kantor Dinas Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu.

## **3.3 Jenis dan Sumber Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

Penelitian yang dilakukan penulis termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu peneliti berusaha memaparkan atau mengungkapkan fakta, fenomena, atau suatu kondisi dan memecahkan masalahnya, serta mengemukakan hasil penelitian apa adanya.

Menurut Sugiyono (2010:147) “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas”. Menurut Taniredja (2012) metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka misalnya usia seseorang.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu kompetensi dan beban kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

### **3.3.2 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2012:137) yang menyatakan bahwa: “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Data primer diperoleh dari kuisioner yang dilakukan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder menurut Sugiyono (2012:137) adalah “Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera. Seperti penglihatan atau pendengaran untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian ini. Observasi yang penulis lakukan yaitu yang berkaitan dengan kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:137) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

## 3. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab dengan pegawai kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Rokan Hulu.

### 3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

#### 3.5.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini mempunyai 3 variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*) adalah kompetensi ( $X_1$ )
2. Variabel bebas (*independent*) adalah beban kerja ( $X_2$ )
3. Variabel terikat (*dependent*) adalah motivasi kerja karyawan (Y)

#### 3.5.2 Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun defenisi operasional variabel dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi kerja (Y) Menurut Hasibuan (2012:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan	Menurut Hasibuan (2012:150) (1)Upah yang adil dan layak (2)Kesempatan untuk maju (3)Pengakuan sebagai individu	<i>likert</i>

	potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.	(4)Keamanan bekerja (5)Tempat kerja yang baik (6)Penerimaan oleh kelompok (7)Perlakuan yang wajar (8)Pengakuan atas prestasi	
2	Kompetensi (X1) Menurut Thoha (2009:15) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.	menurut Thoha (2009:15) (1)Pengendalian Diri ( <i>Self Control</i> ) (2)Kepercayaan Diri ( <i>Self Confidence</i> ) (3)Fleksibilitas ( <i>Flexibility</i> ) (4)Membangun Hubungan ( <i>Relationship Building</i> )	<i>Likert</i>
3	Beban kerja (X2) Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 75 Tahun 2010. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 75 Tahun 2010. (1)Waktu kerja (2)Jumlah pekerjaan (3)Faktor internal tubuh (4)Faktor eksternal tubuh	<i>Likert</i>

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dimana peneliti akan memberikan bobot pada setiap jawaban dari pernyataan tersebut dan akan diberikan skor pada jawaban tersebut. Untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kerangka Skor Jawaban Skala Likert**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono 2010*

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2010:16)

### **3.6.2 Uji Instrumen**

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2010:137) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas adalah menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang di inginkan. Pengujian validitas dilakukan unntuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke waktu suatu kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid.

Bila suatu alat ukur dikatakan valid, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian reliabilitas alat ukur. Sebaliknya bila alat ukur dikatakan tidak valid, maka alat ukur yang telah digunakan sebelumnya harus dievaluasi atau diganti dengan alat ukur yang efektif.

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) uji reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asal bisa dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggunakan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data ke dalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis TCR. Menurut Sugiyono (2012:33) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% - 100%. Sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Analisis Deskriptif Data**

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang Sekali

Sumber: Sugiyono 2012

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan rata-rata skor yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan nilai skor jawaban kemudian dikalikan 100% dapat dilihat sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian Responden

Rs = rata-rata skor jawaban

N = Skor ideal

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data yang akan digunakan dalam model regresi biasanya normal (Ghozali,2010:110). Data yang digunakan dalam model regresi adalah distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa populasi tersebut terdistribusi normal (Ghozali, 2010:112).

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut (Trianto, 2015:89) multikolinearitas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai  $VIF < 10$ , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

#### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah model regresi mengandung ketidaksetaraan varians pengamatan yang tetap untuk pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser* yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai Sig=t dengan 0,5. Jika Sig-t<sub>hitung</sub> lebih kecil dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2011:260) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaik turunkan”.

Karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regression*).

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai yang persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

a = Konstanta

### 3.7.4 Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)



Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97)

Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.7.5 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 5%, jika t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hit}} = \text{Koefisien Regresi}$$

$t_{\text{hit}} = \text{Koefisien Regresi } b_i$

Untuk menentukan nilai t-statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n - (k + 1)$  dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel bebas termasuk intersep.

Dengan kriteria pengujian :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

### 3.7.6 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent, maka digunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha < 0,05$ . Jika nilai probability F lebih besar maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau dengan kata lain variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

Untuk menguji hipotesis ini terdapat signifikan atau tidak yaitu menggunakan pengujian F-hitung dengan membandingkan F tabel pada  $\alpha = 5\%$ .

Adapun pembuktian hipotesis secara statistik yaitu:

$H_a$  : terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja.

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja.

Keputusan pembuktian hipotesis yaitu:

1. Apabila F hitung  $>$  daripada F tabel pada signifikan  $\alpha = 5\%$  atau jika menggunakan SPSS yaitu sig.  $< \alpha 5\%$  maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

2. Apabila  $F$  hitung  $<$  daripada  $F$  tabel pada signifikan  $\alpha = 5\%$  atau jika menggunakan SPSS yaitu sig.  $<$   $\alpha$  5% maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.