

MOTIVASI KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU

Oleh

Meri Septiani dan Nurmasari

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Publik Fisipol UIR

ABSTRACT

This research aim to to know how motivation work Officer Of Aparatur Civil State (ASN) at Department Youth and Athletics of Provinsi Riau. Indicator assessment of utilized by work motivation is covering internal motivation and motivation of Externall. Research type which is have location to in Office Department Youth and Athletics of Provinsi this Riau is diskriptif survey, that is priority enlist Questioner as a means of compiler of gathered data and data by means of is later made by especial raw material to analyse empirical kondiisi of obyektivitas existence of research target at accurate location. There are one group at this research that is Officer Of Aparatur Civil State (ASN) amount to 57 people. Sampling technique which is utilized in specifying individual of sampel is technique of purposive type sampling and used to data collecting technique consist of, primary data collected by using technique enlist interview and kuesioner and also data of sekunder collected use observation technique. Pursuant to result of Summary Comments Answer Responder Concerning Indicator Motivation Work Officer Of Aparatur Civil State (ASN) at Department Youth and Athletics of Provinsi Riau. From the mentioned can be pulled by a conclusion that for this research in categorize High with percentage 53% as according to previous clarification about measurement of percentage equal to 34% - 66% included in category Medium.

Keywords: Motivation Work, Officer Of Aparatur Civil State (ASN)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Indikator penilaian motivasi kerja yang dipergunakan meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal. Tipe penelitian yang berlokasi di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau ini adalah survey diskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuesioner sebagai alat pengumpul data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondiisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi teliti. Terdapat satu kelompok pada penelitian ini yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 57 orang. Teknik sampling yang dipergunakan dalam menetapkan individu sampel adalah teknik purposive sampling jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Berdasarkan hasil Rekapitulasi Tanggapan Jawaban Responden Mengenai Indikator Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, Dari hal tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa untuk penelitian ini di kategorikan Tinggi dengan persentase 53% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang pengukuran persentase sebesar 34% - 66% termasuk dalam kategori Sedang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai suatu instansi atau organisasi akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan

kewajiban-kewajibannya terhadap para pegawai tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan azasazas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana organisasi atau perusahaan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan

tumbuh kembang organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja tersebut maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sehingga terciptanya prestasi yang baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam menyelenggarakan kegiatan di organisasi atau instansi. Dorongan itulah yang di sebut dengan motivasi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi atau instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kerja pegawai.

Salah satu aset yang paling berharga di dalam perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi organisasi, sehingga mereka dapat bekerja untuk menunjang tujuan dan visi instansi atau organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau merupakan salah satu perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau, yang pembentukan susunan organisasi dan

tata kerja diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 tahun 2008.

Pentingnya Pembentukan Dinas Pemuda dan Olahraga diharapkan dapat mewujudkan kepemudaan dan keolahragaan yang berdaya saing. Berdaya saing dalam lingkup kepemudaan mengandung arti memiliki kemampuan yang berkompetisi yang dihasilkan melalui pola pengaderan dan peningkatan potensi pemuda secara terencana, sistematis dan berkelanjutan sesuai dengan metode pendidikan, pelatihan, pemagangan, pembimbingan, pendampingan serta pemamfaatan kajian, kemitraan dan serta pemberdayaan pemuda yang terus menerus dikembangkan, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dalam menciptakan nilai tambah kepemudaan di berbagai bidang pembangunan serta peningkatan akhlak mulia dan prestasi pemuda Indonesia di kancah kompetensi global.

Dalam rangka pembangunan kepemudaan olahraga di Riau, maka Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau mempunyai visi yaitu “Terwujudnya pemuda dan masyarakat olahraga yang sehat, agamis, berbudaya melayu, berwawasan kebangsaan, mandiri dan berdaya saing tinggi menuju visi

Provinsi Riau 2020.” Sedangkan Misi dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yaitu menetapkan kebijakan dan program pengembangan kepemudaan dan olahraga dalam membangun Riau kedepan.

Disamping peran seorang pemimpin faktor lain adalah motivasi, karena munculnya motivasi kepada pegawai akan melahirkan kinerja yang baik. Bagi seorang pemimpin persoalan yang di hadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya

didalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan instansi tersebut tercapai. Motivasi adalah sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah suatu tujuan tertentu..

Adapun ditemukan beberapa fenomena yang dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian ini. Motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga yang belum maksimal diantaranya sebagai berikut :

1. Masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan kurang efektif dan efisien seperti yang diharapkan. Laporan kegiatan anggaran pelatihan yang telah ditentukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau
2. Adanya semangat kerja pegawai dalam bekerja yang ditandai dengan masih tingginya frekuensi ketidakhadiran pegawai seperti yang terlihat pada tabel 1.1. Adanya pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan, izin lebih dari waktu yang telah ditentukan.
3. Adanya pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja, seperti adanya pegawai yang belum berada di tempat kerjanya sedangkan masih dalam jam kerja. Misalnya ada pegawai yang izin keluar pada saat jam kerja, berada di kantin pada saat jam kerja..

Perumusan Masalah

Bagaimanakah Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian di harapkan dapat digunakan :

a. Kegunaan teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang memacu perkembangan ilmu pengetahuan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

b. Kegunaan akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.

c. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada pemerintah Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau agar bisa menjadi acuan didalam melakukan sebuah perubahan didalam merumuskan sebuah kebijakan memotivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Studi Kepustakaan

Konsep Administrasi

Menurut Sondang P. Siagian (2014;4) Administrasi ialah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Herbert A. Simon: Administrasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

(dalam buku Inu Kencana Syafiie, 2010;13)

Menurut The Liang Gie Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu (dalam buku Inu Kencana Syafiie, 2010;14).

Menurut Dwight Waldo (1971) mendefinisikan administrasi adalah suatu daya yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi. Sedangkan menurut Dimock & Dimock (1992) mengatakan bahwa suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Administrasi juga mementingkan aspek-aspek konkrit dari metode-metode dan prosedur-prosedur manajemen. (dalam buku Harbani Pasolong, 2010;3).

Konsep Organisasi

Istilah organisasi memiliki dua arti umum. Arti yang pertama mengacu pada suatu lembaga (institution) atau kelompok fungsional, sebagai contoh kita mengacu pada perusahaan, rumah sakit, badan pemerintah, dan lain-lain. Arti kedua mengacu pada proses pengorganisasian, yaitu pengaturan pekerjaan dan pengalokasian pekerjaan diantara anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien (Agus Sabardi, 2001;86).

Organisasi sebagai wadah sekumpulan manusia yang bekerjasama secara rasional dalam menjalankan kegiatan administrasi dan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya secara bersama-sama. Organisasi sebagai wadah bersifat statis sedangkan organisasi sebagai rangkaian interaksi manusia bersifat dinamis yaitu terus bergerak dan berkembang mengarah ke arah yang lebih baik.

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandangan. Pertama, organisasi dapat dipandang sebagai “wadah” dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan. Kedua, organisasi dapat dipandang sebagai proses dimana analisis interaction antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi itu.

Menurut Siagian organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Dari definisi diatas, organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, antara lain organisasi disebut sebagai wadah dimana kegiatan administrasi dijalankan dan organisasi sebagai rangkaian hirarki dan intraksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal (Siagian, 2005;6-7).

Konsep Motivasi

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi diatas, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) Upaya, (2) Tujuan organisasi, (3) Kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal

ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas dan kuantitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Unsur tujuan organisasi begitu penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Makin

jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya. Unsur kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencaharian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia. (Hamzah B. Uno, 2013;65-66).

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1 : Operasionalisasi Variabel Peneliti Tentang Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dari dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.	Motivasi Kerja	1. Motivasi Internal	a. Tanggung Jawab melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas pekerjaannya e. Memiliki rasa senang dalam bekerja f. Selalu berusaha mengungguli orang lain g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	Tinggi Sedang Rendah
		2. Motivasi Eksternal	a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	

Sumber : Modifikasi Penulis, 2018

Teknik Pengukuran

- Tinggi : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau 67% - 100%
- Sedang : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau 34% - 66%
- Rendah : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau 1% - 33%

Tipe penelitian survey deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena dan kejadian yang berlangsung dilapangan pada saat tertentu, metode pengambilan data dilakukan dengan observasi atau penelitian langsung kelapangan untuk memperoleh data dengan mengemukakan dan menggambarkan gejala-gejala secara lengkap tentang aspek yang diteliti. Tipe penelitian yang digunakan dengan menggunakan metode gabungan yaitu dengan metode kuantitatif dan kualitatif..

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Lokasi penelitian sengaja diambil di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Hal ini dapat dilihat dari adanya tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan masih tingginya frekuensi ketidakhadiran pegawai dan adanya pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Populasi dan Sampel

Tabel 2 : Populasi dan Sampel Peneliti Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase %
1	Kepala Dinas	1	1	100%
2	Kepala Sub Bagian	3	3	100%
3	Kepala Bidang	4	4	100%
4	Kepala Seksi	13	13	100%
5	Pegawai ASN	113	36	27%
Jumlah		134	57	43%

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, 2018

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (kuisisioner)
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

- untuk dijawabnya, dengan pertimbangan bahwa responden adalah subyek yang dianggap tahu tentang objek penelitian peneliti.
2. Observasi
Teknik pengumpulan data melalui pengamatan gejala atau kondisi, baik

yang bersifat fisik maupun non fisik dengan menggunakan indera atau nalar penulis. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.

3. Wawancara (interview)

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan tujuan penelitian, guna untuk mendapatkan data mengenai objek penelitian. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur,

dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

4. Dokumentasi

Dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Data seperti: absensi pegawai, struktur organisasi dan sebagainya. Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui usaha pengumpulan sejumlah dokumen, arsip, foto, dan file lainnya yang diperoleh dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau

1. Motivasi Internal

Tabel 3 : Distribusi Tanggapan Seluruh Responden Mengenai Indikator Motivasi Internal Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Item yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	S	R	
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dilaksanakan dengan sebaik-baiknya	34 (60%)	17 (30%)	6 (10%)	57 100%
2	Dorongan untuk menjadi sukses membuat pegawai ASN selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan sesuai target yang telah ditentukan	32 (56%)	16 (28%)	9 (16%)	57 100%
3	Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan selalu berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri	28 (49%)	18 (32%)	11 (19%)	57 100%
4	Setiap pekerjaan yang diberikan harus ada umpan baliknya	19 (33%)	29 (51%)	9 (16%)	57 100%
5	Mengerjakan tugas yang menantang dapat memberikan peluang untuk maju	40 (70%)	10 (18%)	7 (12%)	57 100%
6	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif selalu berusaha untuk melebihi teman sejawat	35 (61%)	14 (25%)	8 (14%)	57 100%
7	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, bersedia mengerjakan tugas tambahan/lembur	38 (67%)	12 (21%)	7 (12%)	57 100%
Jumlah		226	116	57	399
Rata – Rata		32	17	8	57
Persentase		56%	30%	14%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2018

Hasil observasi penulis mengenai Motivasi Internal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau menurut penulis sebagian sudah terlaksana dan tertata dengan baik tetapi sebagian lagi masih ada yang belum terlaksana dengan baik. Setiap pegawai ASN apabila diberikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selalu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan tersebut selesai dengan tepat waktu, tetapi terkadang masih ada juga beberapa orang pegawai ASN yang melupakan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Saya melihat para pegawai ASN yang ingin menjadi sukses dengan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target yang telah ditentukan tetapi kadangkala masih saja ada pegawai ASN yang telat/terlambat menyerahkan tugas atau pekerjaan yang seharusnya sudah mendekati target waktu yang ditentukan. Saya melihat para pegawai ASN selalu mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri mereka demi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tidak semuanya karyawan melakukan hal seperti itu terkadang ada saja beberapa yang masih bersantai tidak langsung bekerja setelah tiba di kantor. Setiap pekerjaan yang diberikan terkadang ada umpan baliknya tetapi terkadang masih harus menunggu hasil pemeriksaan dari pimpinan. Mengerjakan tugas-tugas yang menantang demi mendapatkan peluang untuk maju. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif mereka selalu berusaha untuk melebihi teman sejawat dan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mereka bersedia mengerjakan tugas tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai alasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau kesimpulannya menurut penulis bahwa Motivasi Internal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau sebagian sudah terlaksana dan tertata dengan baik tetapi sebagian lagi masih ada yang belum terlaksana dengan baik. Setiap pegawai ASN apabila diberikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selalu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan tersebut selesai dengan tepat waktu, tetapi terkadang masih ada juga beberapa orang pegawai ASN yang melupakan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Saya melihat para pegawai ASN yang ingin menjadi sukses dengan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target yang telah ditentukan tetapi kadangkala masih saja ada pegawai ASN yang telat/terlambat menyerahkan tugas atau pekerjaan yang seharusnya sudah mendekati target waktu yang ditentukan. Saya melihat para pegawai ASN selalu mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri mereka demi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tidak semuanya karyawan melakukan hal seperti itu terkadang ada saja beberapa yang masih bersantai tidak langsung bekerja setelah tiba di kantor. Setiap pekerjaan yang diberikan terkadang ada umpan baliknya tetapi terkadang masih harus menunggu hasil pemeriksaan dari pimpinan. Mengerjakan tugas-tugas yang menantang demi mendapatkan peluang untuk maju. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif mereka selalu berusaha untuk melebihi teman sejawat dan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mereka bersedia mengerjakan tugas tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan

pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai alasan

2. Motivasi Eksternal

Tabel 4 : Distribusi Tanggapan Seluruh Responden Mengenai Indikator Motivasi Eksternal Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Item yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	S	R	
1	Dengan adanya kebutuhan hidup yang terpenuhi dan kebutuhan pendidikan anak juga terpenuhi dapat memotivasi dalam bekerja	39 (68%)	13 (23%)	5 (9%)	57 100%
2	Hasil pekerjaan yang mendapat pujian dari pimpinan dan teman sejawat membuat merasa senang dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi	21 (37%)	29 (51%)	7 (12%)	57 100%
3	Dalam bekerja menginginkan balas jasa diluar dari gaji yang didapatkan yaitu berupa insentif	18 (32%)	28 (49%)	11 (19%)	57 100%
4	Dalam bekerja ingin mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan dan teman sejawat sehingga dapat lebih giat lagi dalam bekerja	37 (65%)	14 (25%)	6 (10%)	57 100%
Jumlah		115	84	29	228
Rata – Rata		29	21	7	57
Persentase		51%	37%	12%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2018

Hasil observasi penulis mengenai Motivasi Eksternal Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau menurut penulis ada yang sudah terlaksana adajuga yang belum terlaksana dengan baik. Dengan adanya kebutuhan hidup yang terpenuhi dan kebutuhan pendidikan anak juga terpenuhi dapat memotivasi pegawai ASN dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka tetapi tidak semua pegawai ASN merasa cukup dengan kebutuhan yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaannya. Saya melihat pimpinan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai ASN agar mereka senang dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi dalam segala bidang pekerjaan tetapi ada juga pegawai yang tidak ingin mendapat pujian dari pimpinan dan teman sejawat dengan bekerja secara

santai. Saya melihat pimpinan memotivasi dan mendukung para pegawai ASN yang menginginkan balas jasa diluar dari gaji yang didapatkan yaitu berupa insentif untuk menambah penghasilan mereka setelah melakukan pekerjaan tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai macam alasan yang diberikan. Dalam bekerja juga mereka ingin mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun teman sejawat sehingga mereka lebih giat lagi dalam bekerja tetapi masih ada saja pegawai ASN yang menunda-nunda pekerjaan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau kesimpulannya menurut penulis bahwa Motivasi Eksternal Pegawai Aparatur Sipil

Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau menurut penulis ada yang sudah terlaksana adajuga yang belum terlaksana dengan baik. Dengan adanya kebutuhan hidup yang terpenuhi dan kebutuhan pendidikan anak juga terpenuhi dapat memotivasi pegawai ASN dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka tetapi tidak semua pegawai ASN merasa cukup dengan kebutuhan yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaannya. Saya melihat pimpinan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai ASN agar mereka senang dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi dalam segala bidang pekerjaan tetapi ada juga pegawai yang tidak ingin mendapat pujian dari

pimpinan dan teman sejawat dengan bekerja secara santai. Saya melihat pimpinan memotivasi dan mendukung para pegawai ASN yang menginginkan balas jasa diluar dari gaji yang didapatkan yaitu berupa insentif untuk menambah penghasilan mereka setelah melakukan pekerjaan tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai macam alasan yang diberikan. Dalam bekerja juga mereka ingin mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun teman sejawat sehingga mereka lebih giat lagi dalam bekerja tetapi masih ada saja pegawai ASN yang menunda-nunda pekerjaan dalam bekerja.

Tabel 5 : Rekapitulasi Tanggapan Seluruh Responden Mengenai Seluruh Indikator Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau

No	Indikator Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	S	R	
1	Motivasi Internal	32 (56%)	17 (30%)	8 (14%)	57 (100%)
2	Motivasi Eksternal	29 (51%)	21 (37%)	7 (12%)	57 (100%)
Jumlah		61	38	15	114
Rata – Rata		30	19	8	57
Persentase		53%	33%	14%	100%

Sumber : *Olahan Data Peneliti, 2018*

Data di atas merupakan hasil dari keseluruhan jawaban responden mengenai Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yang berjumlah 57 orang. Dari hal tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa untuk penelitian ini di kategorikan Tinggi dengan persentase 53% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang pengukuran persentase sebesar 34 %-66 % termasuk dalam kategori Sedang. Motivasi internal dan motivasi eksternal sudah diterapkan dan dilaksanakan dengan

baik tetapi harus lebih ditingkatkan lagi motivasi pegawai yang masih kurang giat dalam bekerja.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan terdapat Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yaitu Setiap pegawai ASN apabila diberikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selalu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan tersebut selesai dengan tepat waktu, tetapi terkadang masih ada juga beberapa orang pegawai ASN yang melupakan tanggung

jawabnya pada pekerjaan. Saya melihat para pegawai ASN yang ingin menjadi sukses dengan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target yang telah ditentukan tetapi kadangkala masih saja ada pegawai ASN yang telat/terlambat menyerahkan tugas atau pekerjaan yang seharusnya sudah mendekati target waktu yang ditentukan. Saya melihat para pegawai ASN selalu mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri mereka demi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tidak semuanya karyawan melakukan hal seperti itu terkadang ada saja beberapa yang masih bersantai tidak langsung bekerja setelah tiba di kantor. Setiap pekerjaan yang diberikan terkadang ada umpan baliknya tetapi terkadang masih harus menunggu hasil pemeriksaan dari pimpinan. Mengerjakan tugas-tugas yang menantang demi mendapatkan peluang untuk maju. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif mereka selalu berusaha untuk melebihi teman sejawat dan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mereka bersedia mengerjakan tugas tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai alasan.

Dengan adanya kebutuhan hidup yang terpenuhi dan kebutuhan pendidikan anak juga terpenuhi dapat memotivasi pegawai ASN dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka tetapi tidak semua pegawai ASN merasa cukup dengan kebutuhan yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaannya. Saya melihat pimpinan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai ASN agar mereka senang dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi dalam segala bidang pekerjaan tetapi ada juga pegawai yang tidak ingin

mendapat pujian dari pimpinan dan teman sejawat dengan bekerja secara santai. Saya melihat pimpinan memotivasi dan mendukung para pegawai ASN yang menginginkan balas jasa diluar dari gaji yang didapatkan yaitu berupa insentif untuk menambah penghasilan mereka setelah melakukan pekerjaan tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai macam alasan yang diberikan. Dalam bekerja juga mereka ingin mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun teman sejawat sehingga mereka lebih giat lagi dalam bekerja tetapi masih ada saja pegawai ASN yang bermalas-malasan dalam bekerja.

Dari data dan penjelasan di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau adalah Sedang dengan mempertimbangkan alasan dasar terhadap 2 indikator yang telah di ukur, yaitu, Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal maka diharapkan Pimpinan/Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau memperhatikan dan memotivasi setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) agar bekerja lebih giat lagi demi tercapainya visi dan misi dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Motivasi internal dan motivasi eksternal yang ada di Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Riau sudah terlaksana dengan baik sehingga pegawai termotivasi untuk selalu bekerja dengan sebaikbaiknya.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau Bapak H. Doni Aprialdi., SH, mengenai saran yang bisa Bapak diberikan untuk memotivasi kerja para pegawai ASN dilingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau,

dikatakan : Saran saya kepada para pegawai ASN agar mereka bekerja lebih giat lagi demi tercapainya visi dan misi dari organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau Bapak H. Doni Aprialdi., SH, mengenai hambatan yang Bapak rasakan sebagai Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dalam memberikan motivasi kepada Pegawai ASN, dikatakan: Hambatan yang Bapak alami selama menjadi Kepala Dinas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau tidak terlalu banyak karena para pegawai ASN selalu menjalankan dan melaksanakan pekerjaan yang saya berikan dengan sebaik-baiknya.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau Bapak H. Doni Aprialdi., SH, mengenai bentuk motivasi yang Bapak berikan agar para pegawai ASN termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dikatakan: Bentuk motivasi yang Bapak berikan kepada para pegawai ASN adalah berupa penghargaan, promosi kenaikan pangkat, mengadakan gathering atau pertemuan keluarga besar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau Bapak H. Doni Aprialdi., SH, mengenai cara Bapak untuk memberikan motivasi kepada pegawai ASN, dikatakan: Cara Bapak memotivasi para pegawai ASN adalah secara langsung dan secara tidak langsung. Misalnya : Bapak menemui secara langsung pegawai ASN tersebut untuk berkomunikasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai ASN tersebut. Atau yang secara tidak langsung Bapak

memberikan sesuatu dalam bentuk hadiah atau semacamnya.

Berdasarkan hasil rekapitulasi motivasi internal dan motivasi eksternal kesimpulannya menurut penulis bahwa disarankan kepada para pegawai ASN agar mereka bekerja lebih giat lagi demi tercapainya visi dan misi dari organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Bentuk motivasi yang diberikan kepada para pegawai ASN adalah berupa penghargaan, promosi kenaikan pangkat, mengadakan gathering atau pertemuan keluarga besar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Dampak dari hasil motivasi internal dan motivasi eksternal pada pegawai ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau adalah :

- a. Motivasi internal misalnya dalam hal tanggung jawab terhadap pekerjaan apabila pegawai tidak dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya maka yang terjadi adalah pegawai tersebut akan mendapat teguran dari pimpinan. Tetapi jika pegawai tersebut selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya maka pegawai tersebut akan mendapat suatu penghargaan dari pimpinan.
- b. Motivasi eksternal misalnya untuk memperoleh insentif maka pegawai tersebut harus bekerja keras dan bekerja lebih giat lagi agar mendapat tambahan di luar dari gaji yang telah didapatkan. Apabila pegawai tersebut tidak bekerja keras dan selalu menunda-nunda pekerjaan maka bisa saja pegawai tersebut tidak mendapat insentif atau pemasukan tambahan di luar dari gaji yang telah didapatkan.

PENUTUP **Kesimpulan**

1. Motivasi Internal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau menurut penulis sebagian sudah terlaksana dan tertata dengan baik tetapi sebagian lagi masih ada yang belum terlaksana dengan baik. Setiap pegawai ASN apabila diberikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selalu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan tersebut selesai dengan tepat waktu, tetapi terkadang masih ada juga beberapa orang pegawai ASN yang melupakan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Saya melihat para pegawai ASN yang ingin menjadi sukses dengan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target yang telah ditentukan tetapi kadangkala masih saja ada pegawai ASN yang telat/terlambat menyerahkan tugas atau pekerjaan yang seharusnya sudah mendekati target waktu yang ditentukan. Saya melihat para pegawai ASN selalu mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri mereka demi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tidak semuanya karyawan melakukan hal seperti itu terkadang ada saja beberapa yang masih bersantai tidak langsung bekerja setelah tiba di kantor. Setiap pekerjaan yang diberikan terkadang ada umpan baliknya tetapi terkadang masih harus menunggu hasil pemeriksaan dari pimpinan. Mengerjakan tugas-tugas yang menantang demi mendapatkan

peluang untuk maju. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif mereka selalu berusaha untuk melebihi teman sejawat dan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mereka bersedia mengerjakan tugas tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai alasan

2. Motivasi Eksternal Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau menurut penulis ada yang sudah terlaksana adajuga yang belum terlaksana dengan baik. Dengan adanya kebutuhan hidup yang terpenuhi dan kebutuhan pendidikan anak juga terpenuhi dapat memotivasi pegawai ASN dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka tetapi tidak semua pegawai ASN merasa cukup dengan kebutuhan yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaannya. Saya melihat pimpinan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai ASN agar mereka senang dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi dalam segala bidang pekerjaan tetapi ada juga pegawai yang tidak ingin mendapat pujian dari pimpinan dan teman sejawat dengan bekerja secara santai. Saya melihat pimpinan memotivasi dan mendukung para pegawai ASN yang menginginkan balas jasa diluar dari gaji yang didapatkan yaitu berupa insentif untuk menambah penghasilan mereka setelah melakukan pekerjaan

tambahan/lembur tetapi masih saja ada pegawai yang malas untuk melakukan pekerjaan tambahan/lembur dengan berbagai macam alasan yang diberikan. Dalam bekerja juga mereka ingin mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun teman sejawat sehingga mereka lebih giat lagi dalam bekerja tetapi masih ada saja pegawai ASN yang bermalasan dalam bekerja.

3. Rekapitulasi Tanggapan Jawaban Responden Mengenai Indikator Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, untuk kategori Tinggi yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 53% sedangkan untuk kategori Sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 33% dan untuk kategori Rendah sebanyak 8 orang dengan persentase 14% berada pada kategori "Sedang" dengan persentase 53% sesuai dengan teknik pengukuran dalam range 34%-66% termasuk dalam kategori Sedang.
4. Menurut peneliti hasil dari kesimpulan motivasi internal dan motivasi eksternal pegawai harus bekerja lebih giat lagi demi tercapainya visi dan misi dari organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Bentuk motivasi yang diberikan kepada para pegawai ASN adalah berupa penghargaan, promosi kenaikan pangkat, mengadakan gathering atau pertemuan keluarga besar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Saran

1. Disarankan kepada pegawai ASN untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya seperti lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, dalam melakukan tugas-tugas harus sesuai dengan target yang ditentukan, tujuan dari pekerjaan harus dilaksanakan dengan baik, dengan terpenuhinya kebutuhan hidup maka lebih giat lagi dalam bekerja, lebih bersemangat agar kinerja mereka juga semakin meningkat.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau agar lebih memperhatikan pegawai ASN, memberikan motivasi baik secara langsung dengan mengajak berkomunikasi langsung pegawai ASN tersebut ataupun tidak langsung dengan memberikan dalam bentuk hadiah atau semacamnya.
3. Disarankan kepada para pegawai ASN agar mereka bekerja lebih giat lagi demi tercapainya visi dan misi dari organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Bentuk motivasi yang diberikan kepada para pegawai ASN adalah berupa penghargaan, promosi kenaikan pangkat, mengadakan gathering atau pertemuan keluarga besar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
4. Mengingat keterbatasan peneliti, maka disarankan kepada peneliti yang selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian mengenai motivasi kerja untuk meneliti lanjut lagi dengan variabel yang lebih kompleks demi kesempurnaan kajian tentang motivasi kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amrullah, M. Amin. 2013. Panduan Menyusun Proposal Skripsi Tesis dan Disertasi: Smart Pustaka
- Badrudin. 2015. Dasar – Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. Human Relations dan Public Relation. Bandung: Mandar Maju
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlambang, Susatyo. 2013. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Maslow A.H. 1992. Motivasi dan Perilaku. Semarang: Dahara Prize
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers
- Nyoto. 2015. Metodologi Penelitian Teori dan Aplikasi. Pekanbaru: UR PRESS
- Pasalong, Harbani. 2007. Teory Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2013. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Romdhoni. 2015. Best Guide Project Skripsi Tesis dan Disertasi. Jakarta: Pustaka Nusantara Indonesia
- Sabardi, Agus. 2001. Manajemen Pengantar. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Siagian, Sondang P. 2006. Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2006. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta, Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2014. Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, Dan Strateginya. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutikno, Raja Bambang. 2007. The Power Of Empathy In Leadership, Mengoptimalkan Performa Karyawan dengan Prinsip Empati: Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Syafiie, Inu Kencana. 2008. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Syafiie, Inu Kencana. 2010. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Syafri, Wirman. 2012. Studi Tentang Administrasi Publik. Jakarta: Erlangga
- Thoha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta, Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2013. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Winardi, J. 2001. Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- Zulkifli. 2013. Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan

Kertas Kerja Mahasiswa.
Pekanbaru: UIR PRESS

Zulkifli. 2005. Pengantar Ilmu
Administrasi dan Manajemen.
Pekanbaru: UIR PRESS

Dokumen :

Buku Pedoman Penulisan Usulan
Penelitian, Skripsi dan Kertas
Kerja Mahasiswa Edisi Revisi
2013. Pekanbaru: Fisipol UIR

Keputusan Presiden Nomor 68 tahun
1995 Tentang Hari Kerja Di
Lingkungan

Lembaga Pemerintahan

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor
9 Tahun 2008 Tentang
Pembentukan Susunan Organisasi
Dan Tata Kerja

Peraturan Gubernur Riau Nomor 141
Tahun 2015 Tentang Pakaian
Dinas Di Lingkungan Pemerintah
Provinsi Riau.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun
2010 Tentang peraturan KerjaJam
Kerja Aparatur Sipil Negara
(ASN)

Keputusan Presiden Nomor 68 tahun
1995 Tentang Hari Kerja Di
Lingkungan Lembaga
Pemerintahan

Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun
2010 Tentang Disiplin Pegawai
Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014
Tentang Penjelasan Aparatur Sipil
Negara
(ASN)