

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Strata Satu



**OLEH**

**MUHAMMAD RIZKI RAMADHAN**  
**NIM. 15002023**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANSUSIA PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan

NIM/TM : 15002023/2015

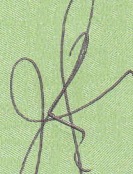
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

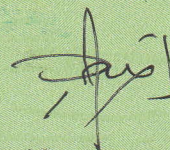
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D  
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing



Dra. Nelfia Adi, M.Pd  
NIP. 19630206 198602 2 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Judul : Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan

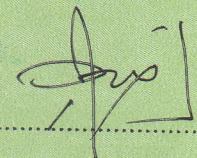
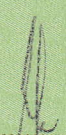
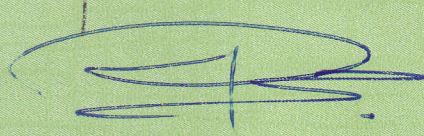
NIM : 15002023

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dra. Nelfia Adi, M.Pd	1. 
2. Anggota : Dr. Rifma, M.Pd	2. 
3. Anggota : Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan  
NIM/TM : 15002023/2015  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provisi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar karya tulis saya sendiri dan benar-benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia bertanggung jawab dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2019  
Saya yang menyatakan



Muhammad Rizki Ramadhan  
NIM. 15002023

## ABSTRAK

Muhammad Rizki Ramadhan. 2019. Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masalah yang ditemukan pada Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi tentang Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, dilihat dari indikator : 1) Tanggung Jawab, 2) Ketekunan, 3) Tujuan, 4) Keterlibatan.

Populasi penelitian adalah pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 57 orang. Diambil sampel sebanyak 42 orang menggunakan teknik *stratified propotional random sampling*. Instrumen pengumpulan data adalah angket model skala likert dengan lima pilihan jawaban yang telah di uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 21. Data analisis dengan menggunakan rumus mean (rata-rata).

Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai dari aspek: 1)Tanggung jawab mendapat skor rata-rata 3,30yang menunjukkan hasil yang cukup tinggi,2) Ketekunan dengan skor rata-rata 3.21 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, 3)Tujuan dengan skor rata-rata 3.27 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, 4) keterlibatan dengan skor rata-rata 3.17 berada pada kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan sudah cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,24.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja Pegawai**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Pertanyaan Penelitian.....	5
F. Asumsi Penelitian.....	5
G. Tujuan Penelitian.....	6
H. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA TEORI.....	8
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
2. Pentingnya Motivasi Kerja.....	9
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
4. Proses Motivasi.....	13
5. Bentuk motivasi.....	14
6. Membangun motivasi.....	16
7. Tindakan motivasi.....	18
8. Tujuan Pemberian Motivasi.....	18
9. Indikator Motivasi Kerja.....	19
B. Penelitian Relevan.....	27
C. Kerangka Konseptual.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	29

1. Populasi.....	29
2. Sampel .....	30
C. Jenis dan Sumber Data .....	34
1. Jenis Data.....	34
2. Sumber Data .....	34
D. Intrumen dan Pengembangan .....	34
E. Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data .....	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
C. Keterbatasan Penelitian .....	55
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran .....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	60

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja Pegawai .....	20
Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat .....	30
Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian di BPSDM Provinsi Sumatera Barat .....	33
Tabel 4. Interpretasi Tingkat Capaian Skor .....	37
Tabel 5. Data Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Aspek Tanggung Jawab..	39
Tabel 6. Data Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Ketekunan .....	40
Tabel 7. Data Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Tujuan .....	42
Tabel 8. Data Motivasi Kerja Pegawai di badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Keterlibatan .....	43
Tabel 9. Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat .....	45



## **GAMBAR**

Gambar 1: Kerangka konseptual penelitian tentang Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.....	28
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Uji Coba.....	62
Lampiran 2. Angket Uji Coba.....	63
Lampiran 3. Data Mentah Uji Coba.....	69
Lampiran 4. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	70
Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian .....	73
Lampiran 6. Product Moment .....	75
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	76

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Salah satunya dilakukan melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai.

Dengan adanya dorongan dari pimpinan dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan pikiran dan tenaga dalam merealisasikan tujuan organisasi sehingga produktivitas pegawai dapat terwujud dalam bentuk prestasi kerja pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah menggerakkan pegawai dan meningkatkan produktifitas pegawai dalam bekerja sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan, karena setiap pegawai mempunyai tujuannya dan keinginan masing-masing sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami keinginan dan tujuan dari masing-masing pegawai.

Selain peran pimpinan yang sangat penting dalam memotivasi pegawainya, tentunya juga harus ada motivasi tersendiri dari diri pegawai tersebut untuk menunjang pekerjaannya selesai sesuai dengan tujuan

organisasi. Motivasi kerja dari pegawai itu sendiri seharusnya juga ditingkatkan dengan cara mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Agar organisasi sama-sama diuntungkan dengan kinerja pegawai yang bertugas di organisasi tersebut. Kesadaran diri terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan juga harus ditingkatkan oleh pegawai. Baik itu diawasi oleh pimpinan maupun tidak adanya pengawasan kerja oleh pimpinan. Karena tanggung jawab dari pegawai itu tentu telah ditetapkan sesuai dengan amanah yang diemban. Tidak harus menunggu motivasi ataupun teguran dari pimpinan untuk bekerja sesuai standar organisasi yang telah ditetapkan.

motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan penulis pada bulan Juli-September 2018 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti :

1. Pegawai terkesan belum bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, hal ini terlihat dari cara pegawai dalam melaksanakan tugas belum bersungguh-sungguh, yaitu mengerjakan tugas sambil bermain handphone, melihat sosial media, dan sering keluar masuk ruangan pada saat jam kerja.

2. Masih minimnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Hal ini terlihat dari tindakan pegawai terhadap penyelesaian pekerjaannya yang terkesan lalai dan menunda-nunda sehingga pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu.
3. Beberapa pegawai lebih mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang pergi keluar kantor pada saat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi diluar pekerjaan organisasi.
4. Kurangnya rasa kepedulian sebagian pegawai terhadap pegawai lain. Hal terlihat ketika adanya pekerjaan menumpuk pada pegawai lain, namun beberapa pegawai enggan membantu karena merasa bahwa pekerjaan tersebut bukan tugasnya.
5. Keinginan sebgaiian pegawai masih kurang untuk memperoleh prestasi kerja. Hal ini terlihat karena beberapa pegawai saja yang menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat memuaskan dan yang lainnya hanya menyelesaikan pekerjaan untuk melepas tanggung jawab semata.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang belum bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.
3. Masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Masih adanya pegawai yang belum berani mengambil resiko terhadap tantangan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
5. Masih adanya pegawai yang sering meninggalkan kantor pada waktu kerja masing berlangsung untuk mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan tugas yang diemban.
6. Masih adanya pegawai yang belum menyadari tujuan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.
7. Masih kurangnya perhatian pimpinan dalam mengawasi tugas pokok bawahannya.
8. Masih adanya pegawai yang belum mau membantu pegawai dalam bidang yang sama dalam menyelesaikan tugasnya.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tidak memungkinkan penulis untuk meneliti semua masalah tersebut, namun

berdasarkan fenomena-fenomena yang terlihat hampir semua fenomena mengarah pada persoalan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini difokuskan pada “Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: seberapa tinggi motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat dalam hal meningkatkan motivasi kerja pegawai.

#### **E. Pertanyaan Penelitian**

1. Seberapa tinggi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa tinggi ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat?
3. Seberapa tinggi pencapaian tujuan pegawai yang sudah di rencanakan dalam melaksakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat ?
4. Seberapa tinggi keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat ?

#### **F. Asumsi Penelitian**

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantahkan lagi dan sudah pasti kebenarannya. Jadi asumsi penelitian ini adalah setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi memiliki motivasi yang

berbeda-beda. Maka semakin tinggi motivasi pegawai akan memberikan dampak yang lebih baik bagi organisasi.

### **G. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1 Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 2 Ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 3 Pencapaian tujuan oleh pegawai yang sudah di rencanakan dalam menyelesaikan pekerjaan di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 4 Keterlibatan pegawai dalam bekerja di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

### **H. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantaranya :

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang administrasi pendidikan khususnya motivasi kerja pegawai.

Manfaat secara praktis

- a. Bagi Pimpinan

Sebagai bahan pedoman bagi pimpinan dalam melakukan pembinaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.



b. Bagi Pegawai

Sebagai pedoman untuk meningkatkan motivasi diri dalam bekerja dan mempertahankan motivasi yang telah ada untuk masa yang akan datang.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## **BAB II KERANGKA TEORI**

### **A. Kajian Pustaka**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sesuatu. Menurut Wibowo (2012:379), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Menurut Usman (2010:250), motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Selanjutnya Siswanto (2015:119) menyatakan bahwa, motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama.

Menurut Manullang dalam Khoiri, (2013:10) motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang. Selanjutnya menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwanto, (2011:171), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya guna untuk mencapai tujuan tertentu, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin guna untuk mencapai prestasi kerja.

## **2. Pentingnya Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Motivasi kerja ini sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2009:111), motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi dan rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Engkoswara (2011:210) menyatakan bahwa, motivasi kerja diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran.

Sedangkan menurut Suwanto (2011:170), dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya. Motivasi mewakili proses psikological, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Selanjutnya Usman (2010:250) mengemukakan bahwa, motivasi kerja sangat penting bagi manager untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Oleh karena itu manager harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan serta dapat meningkatkan hasil kinerja.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009:116-118), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ada dua yaitu :

#### **1) Faktor intern**

Faktor intern adalah faktor-faktor yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor intern yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

#### **2) Faktor ekstern**

Faktor ekstern adalah faktor yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Sedangkan Wahjosumidjo dalam Migang (2010:12) mengemukakan bahwa, motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu : kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, dan cita-cita yang menjangkau masa depan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu : pemimpin dan kepemimpinannya, dan lingkungan kerja.

Selanjutnya menurut Engkoswara & Komariah (2011:218), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan-kebutuhan manusia, kebutuhan hubungan, kepemimpinan, perangsang, supervise, sikap dan semangat, dan disiplin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa, kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, dan cita-cita. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, kompensasi yang memadai,

supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

#### 4. **Proses Motivasi**

##### a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

##### b. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan / keinginan pegawai dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan organisasi saja.

##### c. Komunikasi Efetif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

##### d. Integrasi Tujuan

Dalam prosen motivasi perlu untuk manyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan organisasi sedangkan tujuan pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus disatukan dan untuk penting adanya persesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Manager dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

f. Team Work

Manager harus menciptakan team work yang terkoordinasi dengan baik yang bisa mencapai tujuan organisasi. Team work (kerja sama) ini penting karena dalam suatu organisasi biasanya terdapat banyak bagian.

## 5. Bentuk motivasi

Dalam praktek hampir setiap organisasi mengganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu organisasi dengan organisasi lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2014:124-127), bentuk-bentuk motivasi yang sering dianut oleh suatu organisasi meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

a. Kompensasi berbentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai biasanya berwujud uang.



b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi pegawai yang mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi sejak berabad lamanya. Sampai kini hal tersebut masih digunakan oleh para manager untuk memotivasi para pegawai.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi pada kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran bagi produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan perkerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan / *decision making* yang memengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

d. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para pegawai dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia.

## 6. Membangun motivasi

Menurut Siswanto (2014:124-127), bentuk-bentuk motivasi yang sering dianut oleh suatu organisasi meliputi:

### a. Menilai sikap

Adalah penting bagi manager untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan membentuk bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

### b. Menjadi manager yang baik

Managers sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manager yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manager, dan manager sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya.

### c. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antar manager dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan *informasi* secara akurat dan detail secara cepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin disampaikan

manager maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, *internal marketing*, papan pengumuman, dan telepon.

d. Menciptakan budaya yang tidak menyalahkan

Seriap orang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan “budaya tidak menyalahkan”. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

e. Memenangkan kerjasama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manager kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi ditempat pekerjaan.

f. Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi yang tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi semakin banyak kita mengharapakan orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya.

## **7. Tindakan motivasi**

Menurut Wibowo (2016:327-330), bentuk-bentuk motivasi yang sering dianut oleh suatu organisasi meliputi : Motivasi datang dari dalam diri manusia, karenanya pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya kepada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

## **8. Tujuan Pemberian Motivasi**

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktifitas kinerja pegawai.
4. Mempertahan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 9. Indikator Motivasi Kerja

Siagian dalam Tanuwibowo & Setiawan (2015:62) mengemukakan bahwa, indikator dari motivasi kerja yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan. Sedangkan menurut Hidayat (2015:79), indikator dari motivasi kerja yaitu tanggung jawab, menetapkan tujuan yang menantang, memiliki harapan sukses, tidak memikirkan kegagalan, dan berusaha memperoleh hasil. Selanjutnya menurut Torang (2013:58), paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial yaitu 1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, 2) tujuan yang ingin dicapai, 3) strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Siswanto (2015:122) mengemukakan bahwa, motivasi seseorang biasanya meliputi hal-hal berikut ini yaitu : kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Selanjutnya menurut Manullang dalam Helfani (2017:15), seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan, kegairahan, semangat, disiplin, dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Graham dan Wainer (dalam Gistituati, 2009:233) juga mengemukakan bahwa, motivasi difokuskan pada lima aspek, yaitu 1) pilihan, 2) motif/prakarsa, 3) kesungguhan, 4) ketekunan, dan 5) reaksi. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai dengan adanya kemauan yang kuat untuk bertindak dan



Dari beberapa pendapat di atas yang mengemukakan indikator motivasi kerja, maka pada penelitian ini indikator yang penulis pakai untuk mengukur motivasi kerja pegawai adalah tanggung jawab, ketekunan, tujuan, dan keterlibatan. Indikator tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Semua pegawai yang ada di dalam sebuah kantor dituntut untuk selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Tanggung jawab berarti kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2014:70), tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Nabilah (2016:34)), tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan tepat waktu serta berani menerima resiko terhadap tindakan yang dilakukannya. Tepat waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan bisa selesai sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan agar agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi yang menunjukkan rasa tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya. Menurut Thoha (2012:231), berdasarkan teori motivasi Herberg faktor yang memotivasi orang banyak adalah faktor yang berkaitan dengan kerja itu sendiri dinamakan dengan “motivators”, dan mencakup keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaan sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan. Selanjutnya Zimmer dalam Nabilah (2016:34) menyatakan bahwa, ciri-ciri orang yang memiliki sifat tanggung jawab sebagai berikut : memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, mau bertanggung jawab, energik, berorientasi ke masa depan, kemampuan memimpin, mau belajar dari kegagalan, dan yakin pada dirinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugasnya adalah pegawai yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik dari segi tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, berani menerima resiko, berorientasi ke masa depan, kesanggupan pegawai dalam



melaksanakan tugas maupun memiliki komitmen yang tinggi sesuai dengan ketentuan dan aturan yang ada.

## 2) Ketekunan

Seorang pegawai harus tekun dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Tekun dalam melaksanakan tugas dapat diartikan sebagai pegawai yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, menyelesaikan tugasnya, serta tidak menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian dalam Yunita (2013:367), ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja.

Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa setiap pegawai dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pegawai yang tekun dapat dilihat dari cara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Lebih lanjut Rafiqah dan Khatimah (2014:10) menyatakan bahwa, ketekunan adalah orang yang betul-betul berkeras hati dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tujuannya. Pekerjaan yang dikerjakan dengan kesungguhan hati akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Wibowo (2012:399) juga mengemukakan bahwa, orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi dari pada sebagai alasan untuk gagal. Ketekunan seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya di kantor menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya pegawai yang kurang tekun menunjukkan bahwa motivasi kerja

pegawai tersebut rendah. Menurut Sari (2016:23) dalam bekerja seseorang harus tekun dan giat dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Pegawai yang tekun dan giat dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti : tidak mudah menyerah dan mau bekerja keras.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai harus tekun dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Seseorang yang tekun dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tekun diartikan sebagai pegawai yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, menyelesaikan tugasnya, tidak menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya, serta tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3) Tujuan

Menurut Wibowo (2012:399) menyatakan bahwa, tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan reward plan telah dikenal sejak lama. Sedangkan menurut Gistituati (2009:254), tujuan adalah harapan tentang hasil yang ingin dicapai. Individu yang memiliki tujuan akan mendefinisikan tingkat capaian yang bisa diterima serta arah dari tindakan-tindakan yang akan dilakukan. Di dalam kaitannya dengan motivasi, menurut Ford dalam buku Gistituati, tujuan ada di dalam diri individu meskipun tujuan itu dikonstruksi berdasarkan informasi

dari luar. Orang yang termotivasi akan bekerja lebih keras jika memiliki tujuan yang realistis, spesifik, dan menantang, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan, dan mendapatkan umpan balik dari apa yang telah dikerjakannya.

Menurut Winardi (2007:65), kinerja dan motivasi para pegawai akan lebih tinggi apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya. Salah satu cara yang baik untuk meningkatkan “penerimaan tujuan-tujuan” oleh para pegawai adalah menyuruh mereka berpartisipasi dalam hal pengembangan tujuan-tujuan. Lebih lanjut Winardi menjelaskan bahwa tujuan-tujuan yang ditetapkan harus cukup sulit (pencapaiannya), sehingga para pekerja harus bekerja keras untuk mencapainya. Andai kata tujuan-tujuan terlampau mudah pencapaiannya, maka akan timbul perasaan apatis dan sikap kurang entusiasme apabila tujuan-tujuan terlampau sulit, maka para pegawai akan mencapai persepsi bahwa sistem yang ada tidak fair dan akibatnya adalah motivasi akan menyusut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Maka orang yang termotivasi akan bekerja lebih keras jika memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan, dan mendapatkan umpan balik dari apa yang telah dikerjakannya.

#### 4) Keterlibatan

Keterlibatan pegawai merupakan salah satu indikator yang menunjukkan pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi. Dalam melaksanakan tugas pegawai diharapkan keterlibatannya dalam organisasi. Organisasi modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya Wibowo (2012).

Robbins and Judge (2009:281) keterlibatan sebagai sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan pegawai untuk meningkatkan komitmen. Keterlibatan pegawai terhadap organisasi dapat dilihat dari adanya keikutsertaan pegawai dalam menunjang aktivitas organisasi.

Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk pengembangan usaha atau pun pengembangan pribadi Wibowo (2016:117-118). Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik (siswanto).

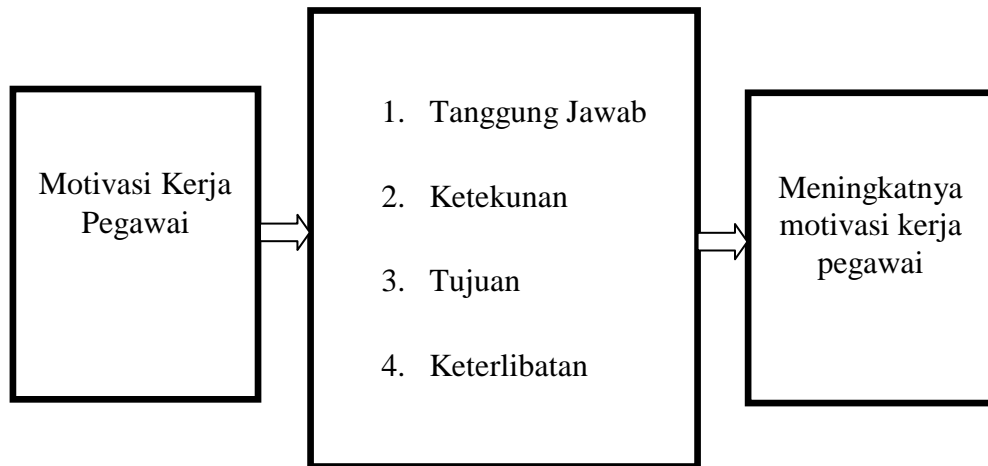
Organisasi modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan adalah proses pegawai ikut dilibatkan dengan tujuan organisasi sehingga pegawai tersebut merasa dihargai dan ikut mawas diri terhadap pekerjaannya masing-masing.

## **B. Penelitian Relevan**

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nikmah Helfani (2017) yang berjudul “ Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam”. Penelitian ini difokuskan pada tanggung jawab, semangat kerja, disiplin, dan ketekunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam dalam kategori tinggi dengan rata-rata 84,4%.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hana Nabilah (2017) yang berjudul “ Motivasi Kerja Pegawai BAAK dan BAUK di STKIP PGRI Sumatera Barat”. Penelitian ini difokuskan pada tanggung jawab, semangat kerja, prestasi kerja, dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai BAAK dan BAUK di STKIP PGRI Sumatera Barat cukup baik dengan skor rata-rata 3,47.

### C. Kerangka Konseptual



**Gambar 1: Kerangka konseptual penelitian tentang Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Arikunto (2014:3), “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Dengan demikian penelitian ini akan mendeskripsikan, dan menjelaskan data motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

### **B. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan obyek/subyek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:117), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebanyak 57 orang, seperti yang dapat dilihat pada tabel 2 :

**Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**

No.	Bidang	Tingkat Pendidikan Pegawai		Jumlah
		<S1	≥S1	
1	Bidang Kesekretariatan	18	9	27
2	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	1	6	7
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Managerial	5	4	9
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	5	3	8
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	2	4	6
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>26</b>	<b>57</b>

Sumber : BPSDM Provinsi Sumatera Barat 2019

## 2. Sampel

Arikunto (2010:174) mengemukakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus-harus representif (mewakili). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:120) mengatakan bahwa “Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.



Untuk memperoleh sampel penelitian, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi strata

Strata populasi dikelompokkan berdasarkan strata kualifikasi pendidikan yaitu  $<S1$  dan  $\geq S1$ .

b. Menentukan ukuran sampel

Penentuan besarnya pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2011:78) dituliskan bahwa rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n=sampel

N=populasi

e=perkiraan tingkat kesalahan 10%

Berdasarkan rumus tersebut maka besarnya sampel penelitian dengan perkiraan kesalahan 10% adalah:

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

$$n = \frac{57}{1 + 57(10\%)^2}$$

$$n = \frac{57}{1 + 57(0,01)}$$

$$n = \frac{57}{1 + 0,57}$$

$$n = \frac{57}{1,57}$$

$$n = 36,31 = 37$$

Jadi besar sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 37 orang responden.

Berdasarkan jumlah sampel tersebut, penarikan sampel kualifikasi pendidikan menggunakan rumus menurut Sugiyono (dalam Riduwan, 2010: 66) agar sampel proposional.

$$ni = \frac{Ni}{N} X n$$

Keterangan:

$ni$  = Jumlah sampel menurut kualifikasi pendidikan

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

$Ni$  = Jumlah populasi menurut kualifikasi pendidikan

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

Maka jumlah sampel untuk masing-masing menurut kualifikasi pendidikan adalah sebagai berikut:

1) Kualifikasi pendidikan < S1

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n = \frac{31}{57} \times 37 = 20,12 = 21$$

2) Kualifikasi pendidikan  $\geq$  S1

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n = \frac{26}{57} \times 37 = 16,87 = 17$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel pada kualifikasi pendidikan dalam penelitian ini adalah 38 orang setelah terjadinya pembulatan angka.

c. Menentukan jumlah sampel setiap bagian

Menurut Yusuf (2014:162) untuk menentukan jumlah sampel pada tiap bidang agar proporsional, maka digunakan perbandingan antara jumlah tiap kelompok dibagi dengan jumlah total (jumlah populasi) dan dikalikan dengan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Sampel sub bidang} = \frac{\text{jumlah masing-masingbidang}}{\text{jumlahtotal}} \text{ besar sampel}$$

**Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian Di BPSDM Provinsi Sumatera Barat**

No.	Nama Bidang	Populasi		Perhitungan Sampel	Sampel	Total sampel
		Kualifikasi pendidikan		<S1=20 ≥S1=19		
1	Bidang Kesekretariatan	<S1	18	11.68	12	18
		≥S1	9	5.84	6	
2	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	<S1	1	0.65	1	5
		≥S1	6	3.89	4	
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Managerial	<S1	5	3.25	4	7
		≥S1	4	2.60	3	
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	<S1	5	3.25	4	7
		≥S1	4	2.60	3	
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	<S1	2	1.30	2	5
		≥S1	4	2.60	3	
<b>Jumlah</b>						<b>42</b>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang setelah terjadinya pembulatan angka.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang terpilih sebagai sampel.

#### 2. Sumber Data

Berdasarkan dari jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang terpilih sebagai sampel.

### **D. Instrumen dan Pengembangan**

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2010:192) mengemukakan, “instrumen adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuisisioner. Angket dalam penelitian ini disusun menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu SL (Selalu), SR (Sering), KD (Kadang-kadang), JR (Jarang), TP (Tidak pernah). Bobot dari masing-masing pilihan jawaban akan diberi skor 5,4,3,2,1.

Adapun langkah-langkah penyusunan angket sebagai berikut:

1. Menganalisis variabel menjadi menjadi sub butir variabel dan indikator penelitian.
2. Membuat kisi-kisi angket.
3. Menyusun butir-butir pernyataan berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan.
4. Mengkonsultasikan angket yang sudah dibuat dengan pembimbing.
5. Melakukan uji coba angket kepada 15 orang pegawai BPSDM diluar dari sampel penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji coba instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 21. Uji coba angket diberikan kepada 15 orang pegawai yang masuk populasi tetapi diluar sampel. Maka nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N=15$  yaitu 0,514 yang berpedoman pada nilai-nilai  $r$  Product Moment. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, namun apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka item tersebut tidak valid. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dari 37 item dinyatakan valid seluruhnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen penelitian setelah diuji coba. Uji reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dengan hasil yang terlihat yaitu nilai Cronbach Alpha=0,983 bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $N 15$  pada taraf kepercayaan 95% yaitu

0,514. Dengan demikian nilai Cronbach Alpha  $> r_{tabel}$  yaitu artinya instrument penelitian dinyatakan reliable.

### **E. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mengunjungi kantor tempat penelitian kemudian menyebarkan angket kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang secara langsung menjadi responden. Kunjungan pada hari pertama peneliti memberikan surat izin penelitian ke kantor tersebut dan meminta izin kepada kepala dinas untuk menyebarkan angket dan memperkenalkan diri. Kemudian peneliti memberikan angket kepada responden yang dijadikan sebagai sampel untuk mengisi angket yang telah peneliti sediakan.

Kunjungan hari kedua peneliti mengumpulkan angket yang telah diisi oleh responden. Angket yang telah diisi oleh responden diteliti satu per satu, jika ada butir instrumen yang terlupakan atau tidak diisi oleh responden pada pengumpulan data akan dikembalikan pada responden sehingga semua instrumen dijawab lengkap oleh responden.

### **F. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisa data penelitian ini adalah secara kuantitatif yang diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Verifikasi data yaitu memeriksa semua angket yang telah diisi responden,

2. Memberikan skor masing-masing jawaban. Untuk jawaban Sangat Tinggi =5, Tinggi =4, cukup tinggi =3, Rendah=2, Sangat Rendah =1,
3. Menghitung skor rata-rata jawaban responden dengan rumus mean (rata-rata) menurut Arikunto (2014:318) sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

M = Rata-rata skor yang dicari

$\sum fx$  = Jumlah skor keseluruhan

N = Jumlah responden

4. Membuat kategori untuk melihat data secara kuantitatif dari hasil penelitian untuk masing-masing indikator penelitian dengan menggunakan klasifikasi Arikunto dalam Putri (2016:34) untuk pengolahan data kriterianya sebagai berikut:

**Tabel 4. Interpretasi Tingkat Capaian Skor**

Mean	Kategori
4,6 – 5,0	Sangat Tinggi
3,6 – 4,5	Tinggi
2,6 – 3,5	Cukup Tinggi
1,6 – 2,5	Rendah
1,0 – 1,5	Sangat Rendah

## **BAB IV PEMBAHASAN**

### **A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan deskripsi data hasil penelitian dan pembahasan tentang motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, dilihat dari indikator : 1) Tanggung Jawab, 2) Ketekunan, 3) Tujuan, 4) Keterlibatan.

Berikut ini akan penulis kemukakan deskripsi hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

#### **1. Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dari Aspek Tanggung Jawab**

Data mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek Tanggung Jawab dapat dilihat pada tabel 5 berikut:



**Tabel 5. Data Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Tanggung Jawab**

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban										JUMLAH		Rata-Rata	Kriteria		
		SL		SR		KD		JR		TP							
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx				
<b>1. Tanggung Jawab</b>																	
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	19	95	11	44	12	36	0	0	0	0	0	0	42	175	4.17	Tinggi
2	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	16	80	16	64	10	30	0	0	0	0	0	0	42	174	4.14	Tinggi
3	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam penyelesaian tugas.	10	50	9	36	18	54	5	10	0	0	0	0	42	150	3.57	Cukup Tinggi
4	Saya mempunyai target waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan	2	10	5	20	10	30	6	12	19	19	19	19	42	91	2.17	Rendah
5	Saya bersedia menerima resiko ditegur pimpinan apabila ada pekerjaan yang tidak sesuai aturan.	16	80	17	68	8	24	0	0	1	1	1	1	42	173	4.12	Tinggi
6	Saya berani bertanggung jawab memikul resiko atas keputusan yang telah diambil.	13	65	13	52	13	39	3	6	0	0	0	0	42	162	3.86	Tinggi
7	Saya bertanggung jawab menerima sanksi dari pimpinan apabila terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	10	8	32	23	69	7	14	2	2	2	2	42	127	3.02	Cukup Tinggi
8	Saya berusaha dalam menyelesaikan tugas meskipun mengalami kesulitan dalam melaksanakannya	5	25	7	28	21	63	7	14	2	2	2	2	42	132	3.14	Cukup Tinggi
9	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	3	15	8	32	20	60	8	16	3	3	3	3	42	126	3.00	Cukup Tinggi
10	Saya memiliki strategi tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	3	15	8	32	17	51	12	24	2	2	2	2	42	124	2.95	Cukup Tinggi
11	Saya mempunyai target dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	3	15	10	40	14	42	13	26	2	2	2	2	42	125	2.98	Cukup Tinggi
12	Saya bekerja secepatnya dalam menyelesaikan tugas	0	0	7	28	15	45	12	24	8	8	8	8	42	105	2.50	Rendah
<b>Rata-rata</b>															<b>3.30</b>	<b>Cukup Tinggi</b>	

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa skor terendah berada pada pernyataan “Saya mempunyai target waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” dengan skor rata-rata 2.17 yang berada pada kategori rendah. Sedangkan skor tertinggi berada pada pernyataan “saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” dengan skor 4.17 yang berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tanggung jawab mendapat skor rata-rata 3.30. Skor ini berada pada kategori cukup tinggi.

## **2. Data Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Ketekunan**

Data mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang dilihat aspek ketekunandapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6.Data Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Ketekunan**

NO	PERNYATAAN	alternatif jawaban										JUMLAH		Rata-Rata	kriteria
		SL		SR		KD		JR		TP		f	fx		
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx				
<b>2. Ketekunan</b>															
1	Saya teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.	1	5	4	16	4	12	1	2	1	1	11	36	3.27	Cukup Tinggi
2	Saya mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh kantor dengan sungguh-sungguh.	5	25	8	32	16	48	11	22	2	2	42	129	3.07	Cukup Tinggi
3	Saya mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan hati-hati.	8	40	6	24	15	45	9	18	4	4	42	131	3.12	Cukup Tinggi
4	Saya mendengarkan semua saran dan masukan yang diberikan oleh pimpinan dengan sungguh-sungguh.	8	40	6	24	17	51	11	22	0	0	42	137	3.26	Cukup Tinggi
5	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan bersungguh-sungguh sehingga dapat meminimalisir kesalahan.	4	20	9	36	21	63	6	12	2	2	42	133	3.17	Cukup Tinggi
6	Saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan	3	15	8	32	21	63	7	14	3	3	42	127	3.02	Cukup Tinggi
7	Saya dalam menyelesaikan satu tugas langsung mengerjakan tugas yang selanjutnya	1	5	13	52	19	57	6	12	3	3	42	129	3.07	Cukup Tinggi
8	Saya tidak melalaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan	4	20	13	52	16	48	6	12	3	3	42	135	3.21	Cukup Tinggi
9	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sebelum waktu <i>deadline</i> ditetapkan.	1	5	18	72	15	45	7	14	1	1	42	137	3.26	Cukup Tinggi
10	Saya tidak mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.	7	35	14	56	15	45	5	10	1	1	42	147	3.50	Cukup Tinggi
11	Saya tetap berusaha mencari solusi tanpa menyerah untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan tugas	5	25	11	44	19	57	5	10	2	2	42	138	3.29	Cukup Tinggi
12	Saya tidak mudah menyerah melakukan perbaikan apabila pekerjaan mengalami kegagalan.	4	20	15	60	14	42	7	14	2	2	42	138	3.29	Cukup Tinggi
13	Saya tidak mudah menyerah untuk mencari ide-ide yang menarik agar kegiatan yang diadakan di kantor terlaksana secara maksimal.	2	10	17	68	14	42	7	14	2	2	42	136	3.24	Cukup Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>3.21</b>	<b>Cukup Tinggi</b>	

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa skor terendah berada pada pernyataan “saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan ” dengan skor rata-rata 3.02 yang berada pada ketegori cukup tinggi. Sedangkan skor tertinggi berada pada pernyataan “saya tidak mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam melaksanakan

pekerjaan” dengan skor 3.50 yang berada pada kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Barat dilihat dari aspek ketekunan mendapat skor rata-rata 3,21. Skor ini berada pada kategori cukup tinggi.

### 3. Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Tujuan.

Data mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek tujuan dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Data Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Tujuan**

NO	PERNYATAAN	alternatif jawaban												JUMLAH		Rata-Rata	kriteria
		SL		SR		KD		JR		TP		f	fx				
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx						
<b>3. Tujuan</b>																	
1	Saya bersedia bekerja seoptimal mungkin agar tercapainya tujuan dari instansi.	6	30	11	44	18	54	6	12	1	1	42	141	3.36	Cukup Tinggi		
2	Saya berkomitmen tinggi dalam bekerja sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.	10	50	11	44	17	51	3	6	1	1	42	152	3.62	Tinggi		
3	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.	10	50	3	12	20	60	7	14	2	2	42	138	3.29	Cukup Tinggi		
4	Saya menerima umpan balik yang setimpal dari pimpinan atas tugas yang telah dikerjakan.	6	30	8	32	20	60	5	10	3	3	42	135	3.21	Cukup Tinggi		
5	Saya mendapatkan umpan balik positif berupa penghargaan apabila melaksanakan pekerjaan dengan baik.	3	15	13	52	13	39	8	16	5	5	42	127	3.02	Cukup Tinggi		
6	Saya mendapatkan umpan balik berupa sanksi apabila mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah diberikan.	7	35	10	40	17	51	7	14	1	1	42	141	3.36	Cukup Tinggi		
7	Apabila menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, Saya mendapatkan umpan balik berupa pujian dari pimpinan.	6	30	17	68	12	36	6	12	1	1	42	147	3.50	Cukup Tinggi		
8	Saya mendapatkan umpan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja.	1	5	10	40	16	48	9	18	6	6	42	117	2.79	Cukup Tinggi		
<b>Rata-rata</b>													<b>3.27</b>	<b>Cukup Tinggi</b>			

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa skor terendah berada pada pernyataan “saya mendapat upan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja” dengan skor rata-rata 2.79 yang berada pada ketegori cukup tinggi. Sedangkan skor tertinggi berada pada pernyataan “saya berkomitmen tinggi dalam bekerja sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai” dengan skor 3.62 yang berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tujuan mendapat skor rata-rata 3,27. Skor ini berada pada kategori cukup tinggi.

#### 4. Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Keterlibatan

Data mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek keterlibatan dapat dilihat pada tabel8 berikut:

**Tabel 8. Data Motivasi Kerja Pegawai Di badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Dilihat Dari Keterlibatan**

NO	PERNYATAAN	alternatif jawaban										JUMLAH		Rata-Rata	kriteria
		SL		SR		KD		JR		TP		f	fx		
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx				
<b>4. Keterlibatan</b>															
1	Saya merasa dihargai jika saya bisa membantu pekerjaan pegawai lain	4	20	20	80	13	39	4	8	1	1	42	148	3.52	Cukup Tinggi
2	Saya merasa dihagai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau pegawai lain	1	5	8	32	18	54	8	16	7	7	42	114	2.71	Cukup Tinggi
3	Saya melakukan evaluasi diri setelah setelah saya menyelesaika pekerjaan	1	5	12	48	21	63	5	10	3	3	42	129	3.07	Cukup Tinggi
4	Saya berhati-hati dalam mengambil tindakan saat bekerja	4	20	17	68	14	42	5	10	2	2	42	142	3.38	Cukup Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>3.17</b>	<b>Cukup Tinggi</b>	

Dari Tabel8 diatas dapat dilihat bahwa skor terendah berada pada pernyataan “saya merasa dihargai jika pekerjaan saya di apresiasi oleh atasan atau pegawai lainnya” dengan skor rata-rata 2.71 yang berada pada ketegori cukup tinggi. Sedangkan skor tertinggi berada pada pernyataan “saya merasa dihargai jika saya bisa perkerjaan pegawai lainnya” dengan skor 3.52 yang berada pada kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek keterlibatan mendapat skor rata-rata 3,17. Skor ini berada pada kategori cukup tinggi.

#### **5. Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**

Hasil pengolahan data mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek : 1) Tanggung Jawab, 2) Ketekunan, 3) Tujuan, 4) Keterlibatan dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

**Tabel 9.Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**

No	Indikator	Rata-rata	kriteria
1	Tanggung Jawab	3.30	Cukup Tinggi
2	Ketekunan	3.21	Cukup Tinggi
3	Tujuan	3.27	Cukup Tinggi
4	Keterlibatan	3.17	Cukup Tinggi
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>		<b>3.24</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tanggung jawab, ketekunan, tujuan, dan keterlibatan berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan skor rata-rata 3,24.

Kemudian terlihat bahwa tingkat capaian tertinggi motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yaitu pada aspek tanggung jawab dengan skor rata-rata 3,30. Sedangkan tingkat capaian terendah yaitu pada aspek keterlibatan dengan skor rata-rata 3,17.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang meliputi aspek tanggung jawab,

ketekunan, tujuan, dan keterlibatan. Tanggung jawab mendapat skor tertinggi yaitu 3,30 dengan kategori cukup tinggi. Sedangkan keterlibatan mendapat skor terendah yaitu 3,17 dengan kategori cukup tinggi. Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan aspek di atas.

### **1. Tanggung Jawab**

Data yang digambarkan pada Tabel 5 mengenai motivasi kerja pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera barat dilihat dari aspek tanggung jawab mendapat skor rata-rata 3,30 yang menunjukkan hasil yang cukup tinggi.

Salah satu indikator dari motivasi kerja pegawai adalah tanggung jawab. Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian menunjukkan aspek tanggung jawab sudah memberikan gambaran dengan skor rata-rata 3,30 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, sehingga perlu usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada aspek tanggung jawab menjadi lebih tinggi lagi. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi ada pada item saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan skor 4,17. Skor rata-rata terendah adalah Saya mempunyai target waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan dengan skor 2,17.

Kemungkinan penyebab rendahnya rata-rata skor pada pernyataan saya mempunyai target waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan



tugas sesuai target dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai seharusnya memiliki kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, salah satu kiat nya yaitu dengan cara melakukan pengecekan dan mengingatkan para pegawai terhadap tugas dan kewajiban mereka sehingga keterlambatan dan kelalaian dapat diminimalisir. Menurut Yusuf (2018:21) Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya. Agar pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu dengan cara melakukan pengecekan dan mengingatkan para pegawai terhadap tugas dan kewajiban mereka sehingga keterlambatan dan kelalaian dapat diminimalisir, hal lain yang yang dapat dilakukan adalah pemberian contoh oleh pimpinan. Pimpinan juga harus bersedia meluangkan waktu untuk melakukan inspeksi dan mengingatkan pegawai secara berkala terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan. Keteladanan yang diberikan oleh pimpinan juga sangat penting, karena pegawai selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pimpinan menjalankan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil rata-rata skor motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini perlu dipertahankan oleh pegawai serta ditingkatkan

lagi agar motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dari aspek tanggung jawab menjaditinggi. Hal yang dapat dilakukan adalah pemberian contoh teladan oleh pimpinan kepada pegawai sehingga pegawai bersedia menambah waktu bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu. Sehingga motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dari aspek tanggung jawab dapat ditingkatkan lagi.

## **2. Ketekunan**

Indikator selanjutnya dari motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah ketekunan. Ketekunan ini sangat penting bagi pegawai agar tugas yang harus dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan aspek ketekunan bekerja sudah memberikan gambaran dengan skor rata-rata 3,21 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, sehingga perlu usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada aspek ketekunan bekerja menjadi tinggi. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi ada pada item saya teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. dengan skor 3,27. Skor rata-rata terendah adalah saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan dengan skor 3,02.

Kemungkinan faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata skor pada item pernyataan saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan adalah kurangnya rasa kesungguhan

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan cenderung menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Menurut Sardiman (2011:83) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri individu memiliki ciri-ciri salah satunya yaitu tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai). Untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang baik, pegawai harus tekun dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinanya. Pegawai hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan sungguh-sungguh dan berusaha untuk tidak menunda-nunda untuk dapat segera menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil rata-rata skor motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek ketekunan bekerja secara keseluruhan sudah berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini perlu ditingkatkan oleh pegawai agar motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dari aspek ketekunan bekerja menjadi tinggi.

### **3. Tujuan**

Indikator selanjutnya dari motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah tujuan. Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, tujuan ini merupakan sasaran yang mesti di capai oleh lembaga dan pegawai merupakan komponen-komponen yang berperan untuk

mewujudkan tercapainya tujuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan aspek tujuan memberikan gambaran dengan skor rata-rata 3,27 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, sehingga perlu usaha untuk meningkatkan tujuan kerja pegawai pada aspek tujuan ini agar menjadi tinggi. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi ada pada item saya berkomitmen tinggi dalam bekerja sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai dengan skor 3,62. Skor rata-rata terendah adalah saya mendapatkan umpan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerjadengan skor 2,79.

Kemungkinan faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata skor pada item pernyataan saya mendapatkan umpan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Karena kurang tegasnya pimpinan dalam menyikapi kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawainya, membuat tingkat kesalahan dan pelanggaran justru semakin meningkat dan mulai dianggap hal yang biasa. Menurut (Wirawan, 2009:139) “Peringatan lisannya itu memberi teguran secara lisan setelah pelanggaran peraturan pertama”. Hal ini bertujuan untuk menarik perhatian, mengoreksi perilaku, meningkatkan kinerja dan bukan untuk memberi hukuman. Pimpinan hendaknya harus mampu bersifat profesional dan lebih tegas terhadap berbagai pelanggaran ataupun kesalahan yang dilakukan oleh para pegawainya mulai dari memberikan teguran bahkan hukuman jika memang diperlukan, sehingga para pegawai dalam bekerja bisa lebih

patuh kepada atauran dan SOP yang telah mereka sepakati sebelumnya, sehingga tidak ada lagi yang keluyuran saat jam kerja sedang berlangsung, karena sejatinya manusia dalam bekerja membutuhkan control dan arahan agar tidak melenceng dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dan pegawainya hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan juga mesti memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga tidak harus menunggu teguran dan hukuman dari pimpinan dahulu, baru mereka sadar dengan kesalahannya.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil rata-rata skor motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tujuan bekerja secara keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai agar motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dari aspek tujuan dalam bekerja menjadi tinggi.

#### **4. Keterlibatan**

Indikator selanjutnya dari motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah keterlibatan. Keterlibatan adalah proses pegawai ikut dilibatkan dengan tujuan organisasi sehingga pegawai tersebut merasa dihargai dan ikut mawas diri terhadap pekerjaannya masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan aspek keterlibatan memberikan gambaran dengan skor rata-rata 3,17 yang sudah berada pada kategori

cukup tinggi, sehingga perlu usaha untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai pada aspek tujuan ini agar menjadi tinggi. Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi ada pada item saya merasa dihargai jika saya bisa membantu pekerjaan pegawai lain dengan skor 3,52. Skor rata-rata terendah adalah saya merasa dihargai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau pegawai lain dengan skor 2,71.

Kemungkinan faktor yang menyebabkan rendahnya rata-rata skor pada item pernyataan saya merasa dihargai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau pegawai lain, karena kurangnya apresiasi ataupun respon dari pimpinan dan rekan sejawat terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan pegawai di lembaga tersebut. Adanya respon positif dari pimpinan dan pegawai lain terhadap hasil kerja ataupun prestasi yang diperoleh oleh pegawai dalam artian disini berupa apresiasi, secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan dan semangat tersendiri bagi pegawai tersebut, sehingga untuk menyelesaikan tugas kedepannya dia merasa lebih tertantang dan ingin lebih baik lagi agar dapat selalu memberikan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2010:102-103) faktor pemberian motivasi walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau pegawai mengharapkan

kompensasi dari prestasi yang diberikan serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

Solusi dari permasalahan diatas hendaknya pimpinan harus bersifat peka terhadap berbagai pencapaian dan keberhasilan yang dilakukan oleh para pegawainya, sehingga dengan respon positif dari pimpinan ini membuat pegawai merasa hasil kerja yang dilakukannya sangat dihargai dan akan meningkatkan semangat kerja untuk kedepannya serta untuk pegawai lain yang mungkin belum berprestasi namun dengan melihat adanya apresiasi positif dari atasannya bisa saja menjadikan mereka juga termotivasi dan ingin mendapatkan hal yang serupa dari pimpinannya sehingga setiap pegawai akan saling berpacu untuk memberikan hasil dan kualitas terbaik dari diri mereka masing-masing.

Jadi dapat diketahui bahwa hasil rata-rata skor motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek keterlibatan dalam bekerja secara keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai agar keterlibatan kerja motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dari aspek keterlibatan dalam bekerja bisa menjadi tinggi.

##### **5. Rekapitulasi Data Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**

Motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat pada diri individu yang melatar belakangi individu tersebut untuk menggerakkan seluruh

kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek 1) tanggung jawab, 2) ketekunan, 3) tujuan dan 4) keterlibatan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam hal ini: 1) tanggung jawab pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan skor rata-rata 3,30 berada pada kategori cukup tinggi, 2) ketekunan bekerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan skor rata-rata 3,21 berada pada kategori cukup tinggi, 3) tujuan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan skor rata-rata 3,27 berada pada kategori cukup tinggi, dan 4) keterlibatan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan skor rata-rata 3,17 berada pada kategori cukup tinggi.

Secara umum motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sudah cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,24. Namun tetap diperlukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menjadi sangat tinggi.



### **C. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa antara fenomena dengan hasil penelitian ternyata tidak seluruhnya terbukti dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena saat melakukan pengamatan penulis tidak menggunakan alat ukur, sehingga fenomena yang penulis buat pada latar belakang masalah hanya diperoleh dari hasil pengamatan saja tanpa didukung oleh alat ukur. Selain itu, saat penyebaran angket terkadang responden mengisi angket tidak serius dan hanya asal-asalan saja tanpa memperhatikan pernyataan sesuai dengan keadaan dilapangan, ada juga responden yang berdiskusi saat mengisi angket sehingga angket yang diisi tidak sesuai dengan pengalaman yang dialami responden serta masih adanya responden yang menutupi keadaan yang sebenarnya sehingga responden mengisi angket tidak secara jujur.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,30.
2. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek ketekunan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,21.
3. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tujuan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,27.
4. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek keterlibatan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,17.

Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat cukup tinggi, namun belum sempurna dan diharapkan lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat di pertimbangkan sebagai berikut:

1. Pada indikator Tanggung Jawab item pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah saya mempunyai target waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Saran penulis adalah agar pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu pimpinan hendaknya bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan pengecekan dan mengingatkan para pegawai terhadap tugas dan kewajiban mereka secara berkala, sehingga keterlambatan dan kelalaian dapat diminimalisir, hal lain yang yang dapat dilakukan adalah pemberian contoh oleh pimpinan. keteladanan yang diberikan oleh pimpinan juga sangat penting, karena pegawai selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pimpinan menjalankan tanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Pada indikator Ketekunan item pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. Saran penulis adalah untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang baik, pegawai harus tekun dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinanya. Pegawai hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan harus dengan sungguh-sungguh dan berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan sesegera mungkin.

3. Pada indikator tujuan item pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah Saya mendapatkan umpan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Saran penulis adalah pimpinan hendaknya harus mampu bersifat profesional dan lebih tegas terhadap berbagai pelanggaran ataupun kesalahan yang dilakukan oleh para pegawainya mulai dari memberikan teguran bahkan hukuman jika memang diperlukan, sehingga para pegawai dalam bekerja bisa lebih patuh kepada atauran dan SOP yang telah mereka sepakati sebelumnya, sehingga tidak ada lagi yang keluyuran saat jam kerja sedang berlangsung. dan pegawainya hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan juga mesti memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga tidak harus menunggu teguran dan hukuman dari pimpinan dahulu, baru mereka sadar dengan kesalahannya.
4. Pada indikator keterlibata item yang mendapat skor terendah adalah saya merasa dihargai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau pegawai lainnya. Saran penulis adalah karena kurangnya apresiasi ataupun respon dari pimpinan dan rekan sejawat terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan pegawai di lembaga tersebut. Adanya respon positif dari pimpinan dan pegawai lain terhadap hasil kerja ataupun prestasi yang diperoleh oleh pegawai dalam artian disini berupa apresiasi, secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan dan semangat tersendiri bagi pegawai tersebut, sehingga untuk menyelesaikan tugas kedepannya dia

merasa lebih tertantang dan ingin lebih baik lagi agar dapat selalu memberikan hasil yang maksimal.

5. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi. Sehingga sangat diperlukannya upaya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat agar bisa menjadi lebih tinggi lagi kedepannya.
6. Pegawaidi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat agar lebih bisa menjaga dan membangkitkan motivasi kerja dalam diri masing-masing, sehingga apapun pekerjaan yang dikerjakan nantinya akan terasa ringan dan dapat dikerjakan dengan sepenuh hati.
7. Penulis menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja pegawai dengan tempat penelitian yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. n.d. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan: Landasan Teori Dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfani, Nikmah. 2017. *Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam*. Padang: UNP.
- Hidayat, Cyintia Novita. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Keramik Diamond Industries." vol 3 No.2.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY.
- Migang, Rollie Ariano. 2010. *Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Nabilah, Hana. 2016. *Motivasi Kerja Pegawai BAAK Dan BAUK Di STKIP PGRI Sumatera Barat*. Padang: UNP.
- Putri, Neni Anggela. 2016. "Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh." in *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Rafiqah and Khusnul Khatimah. 2014. "Pengaruh Minat Dan Ketekunan Dalam Praktikum Terhadap Aplikasi Konsep Fisika Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar." *Jurnal Pendidikan Fisika* Vol. 2 No.(ISSN 2355-5785).
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Dina Puspita. 2016. *Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Padang*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Siswanto. 2014. *Pegantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanuwibowo, Mitchael Hutomo and Roy Setiawan. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lestari Purnama Perkasa." *Agora* 3 No.2.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Toeri, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yunita, Ivona. 2013. "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 1 No. 1.
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

**Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Uji Coba**

**Judul : Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Item</b>
Motivasi Kerja	Tanggung jawab	1. Tepat waktu menyelesaikan tugas	1-4
		2. Berani mengambil resiko	5-8
		3. Kesanggupan dalam menyelesaikan tugas	9-12
	Ketekunan	1. Bersungguh-sungguh dalam bekerja	13-17
		2. Tidak menunda-menunda pekerjaan	18-21
		3. Tidak mudah menyerah	22-25
	Tujuan	1. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan	26-28
		2. Mendapatkan umpan balik dari apa yang telah dikerjakan	29-33
	Keterlibatan	1. Rasa dihargai	34-35
		2. Turut mawas diri	36-37



## Lampiran 2. Pengantar Angket Uji Coba

### PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Yth. Bapak/ibu pegawai

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

di

Tempat

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mendo'akan semoga Bapak/ibu selalu dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam melaksanakan tugas sehari-hari, aamiin.

Dalam kesibukan Bapak/ibu melaksanakan tugas sehari-hari perkenankan saya meminta sedikit waktu untuk mengisi angket ini (terlampir). Angket yang saya berikan kepada Bapak/Ibu bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkenaan dengan penelitian saya yang berjudul **Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat**" yang nantinya akan digunakan untuk menyusun skripsi penulis dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu. Oleh sebab itu, untuk keperluan tersebut maka dengan segala kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenaan meluangkan waktu mengisi angket ini. Sesuai apa yang Bapak/Ibu alami sesungguhnya. Selanjutnya data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan di jaga kerahasiaannya.

Demikianlah harapan saya, atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad Rizki Ramadhan

Nim. 15002023



**ANGKET MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>A. Tanggung Jawab</b>						
<b>Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas</b>						
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
3.	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam penyelesaian tugas.					
4.	Saya mempunyai target waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.					
<b>Berani mengambil resiko</b>						
5.	Saya bersedia menerima resiko ditegur pimpinan apabila ada pekerjaan yang tidak sesuai aturan.					
6.	Saya berani bertanggung jawab memikul resiko atas keputusan yang telah diambil.					
7.	Saya bertanggung jawab menerima sanksi dari pimpinan apabila terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Saya berusaha dalam menyelesaikan tugas meskipun mengalami kesulitan dalam melaksanakannya.					
<b>Kesanggupan melaksanakan tugas</b>						
9.	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
10.	Saya memiliki strategi tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Saya mempunyai target dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
12.	Saya bekerja secepatnya dalam menyelesaikan tugas.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>B. Ketekunan</b>						
<b>Bersungguh-sungguh</b>						
13.	Saya teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.					
14.	Saya mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh kantor dengan sungguh-sungguh.					
15.	Saya mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan hati-hati.					
16.	Saya mendengarkan semua saran dan masukan yang diberikan oleh pimpinan dengan sungguh-sungguh.					
17.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan bersungguh-sungguh sehingga dapat meminimalisir kesalahan.					
<b>Tidak menunda-nunda pekerjaan</b>						
18.	Saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.					
19.	Saya dalam menyelesaikan satu tugas langsung mengerjakan tugas yang selanjutnya.					
20.	Saya tidak melalaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan.					
21.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sebelum waktu <i>deadline</i> ditetapkan.					
<b>Tidak mudah menyerah</b>						
22.	Saya tidak mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
23.	Saya tetap berusaha mencari solusi tanpa menyerah untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan tugas.					
24.	Saya tidak mudah menyerah melakukan perbaikan apabila pekerjaan mengalami kegagalan.					
25.	Saya tidak mudah menyerah untuk mencari ide-					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	ide yang menarik agar kegiatan yang diadakan di kantor terlaksana secara maksimal.					
<b>C. Tujuan</b>						
<b>Komitmen yang tinggi terhadap tujuan</b>						
26.	Saya bersedia bekerja seoptimal mungkin agar tercapainya tujuan dari instansi.					
27.	Saya berkomitmen tinggi dalam bekerja sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.					
28.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.					
<b>Mendapatkan umpan balik dari apa yang telah dikerjakan</b>						
29.	Saya menerima umpan balik yang setimpal dari pimpinan atas tugas yang telah dikerjakan.					
30.	Saya mendapatkan umpan balik positif berupa penghargaan apabila melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
31.	Saya mendapatkan umpan balik berupa sanksi apabila mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah diberikan.					
32.	Saya mendapatkan umpan balik berupa pujian dari pimpinan, apabila menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.					
33.	Saya mendapatkan umpan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja.					
<b>D. Keterlibatan</b>						
<b>Rasa dihargai</b>						
34.	Saya merasa dihargai jika saya bisa membantu pekerjaan pegawai lain.					
35.	Saya merasa dihargai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau pegawai lain.					
<b>Mawas diri</b>						

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
36.	Saya melakukan evaluasi diri setelah setelah saya menyelesaika pekerjaan					
37.	Saya berhati-hati dalam mengambil tindakan saat bekerja.					

**Lampiran 3. Data Mentah Uji Coba**

No.	Nama	ITEM																																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	a	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
2	b	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
3	c	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	
4	d	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
5	e	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	
6	f	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4		
7	g	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	
8	h	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	4	3	
9	i	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	j	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
11	k	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	l	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	
13	m	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
14	n	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
15	o	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3

#### Lampiran 4. Uji Coba Instrumen Penelitian

##### A. Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS 21.0 untuk mencari valid per item pernyataan yang digunakan dalam angket penelitian. Uji coba angket diberikan kepada 15 orang pegawai selain dari populasi penelitian. Berhubung penyebaran angket diberikan kepada 15 orang pegawai, maka nilai r tabel untuk  $N=15$  yaitu 0.514 yang berpedoman kepada tabel nilai-nilai r Product Moment. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka item tersebut tidak valid. Hasil perhitungan yang dilakukan sebagai berikut:

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00002	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00003	133.6667	691.238	.792	.983
VAR00004	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00005	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00006	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00007	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00008	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00009	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00010	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00011	133.8000	682.600	.818	.982



VAR00012	133.6667	691.238	.792	.983
VAR00013	133.6667	691.238	.792	.983
VAR00014	134.0667	689.495	.583	.984
VAR00015	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00016	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00017	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00018	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00019	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00020	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00021	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00022	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00023	133.6667	691.238	.792	.983
VAR00024	133.8000	682.600	.818	.982
VAR00025	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00026	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00027	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00028	133.6000	700.829	.544	.983
VAR00029	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00030	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00031	133.8000	698.743	.519	.984
VAR00032	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00033	133.7333	694.924	.772	.983
VAR00034	133.6000	686.400	.842	.982
VAR00035	133.8000	698.743	.519	.984
VAR00036	133.8000	682.600	.818	.982
VAR00037	133.6000	686.400	.842	.982

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan semua pernyataan yang berjumlah 37 item dinyatakan Valid

## B. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS 21.0 untuk mencari tingkat kepercayaan instrumen penelitian yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan r tabel 0,514. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan yang dilakukan sebagai berikut:

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	37

Dari hasil perhitungan didapatkan r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu sebesar 0,983 yang artinya instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian

NO	RESPONDEN	PENDIDIKAN	ITEM																																			TOTAL			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36	37	
1	A	<S1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	3	3	1	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	2	5	2	4	5	140	
2	B	<S1	5	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	3	2	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	4	5	146	
3	C	<S1	5	5	5	2	5	5	4	4	3	3	3	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	146
4	D	<S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
5	E	<S1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	122	
6	F	<S1	5	5	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	116
7	G	<S1	4	5	2	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	121
8	H	≥S1	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	5	5	3	5	1	3	3	95	
9	I	≥S1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	112
10	J	≥S1	5	4	5	2	5	5	2	3	4	3	1	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	149	
11	K	≥S1	5	5	5	2	5	5	4	3	3	4	4	1	1	4	5	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	5	2	5	123
12	L	≥S1	5	5	5	3	5	5	2	3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	146
13	M	≥S1	5	5	2	3	5	2	3	2	5	5	5	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	5	2	2	3	1	1	91	
14	N	≥S1	5	5	4	2	5	5	2	2	2	2	2	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	133
15	O	≥S1	4	4	3	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	127
16	P	≥S1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	120	
17	Q	≥S1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	98	
18	R	≥S1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	4	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	93
19	S	≥S1	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	5	3	1	5	4	115	
20	T	≥S1	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	3	1	1	3	2	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	107	
21	U	≥S1	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
22	V	≥S1	4	4	3	1	5	4	2	2	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	1	4	3	3	4	112	
23	W	≥S1	5	4	4	1	4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	1	3	1	1	1	68	
24	X	≥S1	3	4	3	1	5	5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	113	
25	Y	≥S1	4	4	4	1	5	4	3	5	3	3	3	4	2	4	5	3	4	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	119	

26	Z	<S1	5	5	4	1	5	5	2	3	3	3	3	2	1	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	4	4	1	4	1	4	4	116		
27	AA	<S1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	1	3	3	158
28	AB	≥S1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	119		
29	AC	≥S1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	134	
30	AD	≥S1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	136	
31	AE	≥S1	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	118	
32	AF	≥S1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	128		
33	AG	<S1	4	5	3	1	5	5	2	3	3	3	3	3	1	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	1	1	3	2	1	4	1	4	4	125		
34	AH	≥S1	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	114	
35	AI	≥S1	5	5	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	111	
36	AJ	≥S1	5	4	4	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	105	
37	AK	≥S1	5	5	5	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	124	
38	AL	≥S1	5	5	5	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	125	
39	AM	≥S1	5	5	4	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	110	
40	AN	≥S1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	112	
41	AO	≥S1	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	128		
42	AP	≥S1	3	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	120	
TOTAL			175	174	150	91	173	162	127	132	126	124	125	105	107	129	131	137	133	127	129	135	137	147	138	138	136	141	152	138	135	127	141	147	117	148	114	129	142	5019		
RATA-RATA			4.2	4.1	3.6	2.2	4.1	3.9	3	3.1	3	3	3	2.5	2.5	3.1	3.1	3.3	3.2	3	3.1	3.2	3.3	3.5	3.3	3.3	3.2	3.4	3.6	3.3	3.2	3	3.4	3.5	2.8	3.5	2.7	3.1	3.4	119.50		

## Lampiran 6. Product Moment

### NILAI-NILAI $r$ PRODUCT MOMENT

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Lampiran 7. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131, Telephone: 0751-40343 Fax: 0751\*-7058693

Nomor : 625/UN35.1.4.2/AK/2019 09 Oktober 2019  
Lamp : -  
Hal : *Izin Penelitian*  
A.n. Muhammad Rizki Ramadhan

Kepada : Yth. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Sumatera Barat  
di  
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi sdr a.n. **Muhammad Rizki Ramadhan NIM: 15002023/2015** mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan *penelitian* untuk penulisan skripsi:

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat  
Objek : Pegawai  
Tempat Penelitian : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat  
Alamat : Jalan Raya Indarung No. Km 12 Padang Besi Kec.Lubuk Kilangan Kota Padang Sumatera Barat  
Dosen Pembimbing : Dra. Nelfia Adi, M.Pd  
Mulai Pelaksanaan : 14 Oktober 2019 s/d Selesai

Sehubungan dengan ini kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk *penelitian* di wilayah Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Dr. Hadyanto, M.Ed  
NIP. 19600416 198603 1 004

Ketua Jurusan

Dr. Syahril, M.Pd., Ph.D  
NIP. 19630424 198811 1 001

**Tembusan :**

1. Dekan FIP (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip Jurusan