

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

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

MONICA PRIMANA PUTRI

NIM. 15002097

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Monica Primana Putri
NIM/TM : 15002097/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

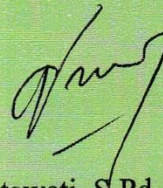
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D
NIP. 19611103 198203 2 002

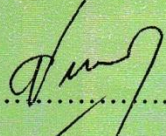
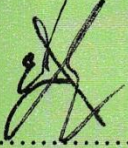
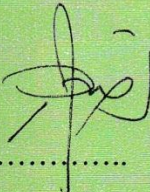
PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Judul : Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
Sumatera Barat
Nama : Monica Primana Putri
NIM : 15002097
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji,

| | Nama | Tanda Tangan |
|------------|---------------------------------|--|
| 1. Ketua | : Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D | 1.....  |
| 2. Anggota | : Dra. Elizar Ramli, M.Pd | 2.....  |
| 3. Anggota | : Dra. Nelfia Adi, M.Pd | 3.....  |

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Monica Primana Putri
Nim/Bp : 15002097/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Padang, Agustus 2019
Saya yang menyatakan,



Monica Primana Putri
NIM.15002097

ABSTRAK

Monica Primana Putri. 2019. Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis selama melaksanakan PLMP di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari segi tanggung jawab, ketekunan, prestasi dan berani mengambil resiko. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah seberapa tinggi motivasi kerja pegawai 1) dilihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 2) dilihat dari ketekunan dalam melaksanakan tugas, 3) dilihat dari prestasi dalam melaksanakan tugas, dan 4) dilihat dari keberanian mengambil resiko dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 75 orang. Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, diperoleh sampel sebanyak 48 orang. Instrument penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala likert. Angket tersebut sudah diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 1) dilihat dari segi tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,20, 2) dilihat dari segi ketekunan bekerja berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,15, 3) dilihat dari segi prestasi berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,11, dan 4) dilihat dari segi berani mengambil resiko berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,12. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,15.

Kata Kunci : motivasi, motivasi kerja

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang, segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terimakasih dan penghormatan kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Pimpinan dan pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Pimpinan jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu staf tata usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian serta penulisan skripsi ini.
8. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selaku pimpinan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah berkenan membantu dan bekerja sama dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman angkatan 2015 yang telah memberi motivasi dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik serta seluruh keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
11. Teristimewa untuk ayah dan ibu yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, dukungan moril, materil, dan do'a untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Aamiin.

Padang, Agustus 2019

Monica Primana Putri

NIM/BP : 15002097/2015

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 5 |
| D. Rumusan Masalah | 5 |
| E. Pertanyaan Penelitian..... | 5 |
| F. Asumsi Penelitian | 6 |
| G. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| H. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Kajian Pustaka | 8 |
| 1. Pengertian Motivasi..... | 8 |
| 2. Pengertian Motivasi Kerja..... | 10 |
| 3. Pentingnya Motivasi Kerja..... | 12 |
| 4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja | 13 |
| 5. Jenis-Jenis Motivasi Kerja | 14 |
| 6. Tujuan Motivasi | 15 |
| 7. Indikator Motivasi Kerja | 17 |
| B. Penelitian Relevan | 23 |
| C. Kerangka Berpikir | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 26 |
| A. Jenis Penelitian | 26 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 26 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 26 |
| D. Instrumen dan Pengembangan..... | 31 |

| | |
|--|----|
| E. Pengumpulan Data..... | 35 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 38 |
| A. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian | 38 |
| B. Pembahasan | 47 |
| BAB V PENUTUP..... | 56 |
| A. Kesimpulan..... | 56 |
| B. Saran | 57 |
| DAFTAR RUJUKAN | 60 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja..... | 18 |
| Tabel 2. Populasi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat..... | 27 |
| Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat..... | 30 |
| Tabel 4. Skala Kategori Penelitian..... | 36 |
| Tabel 5. Distribusi Data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek Tanggung Jawab..... | 38 |
| Tabel 6. Distribusi Data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek Ketekunan Bekerja..... | 40 |
| Tabel 7. Distribusi Data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek Prestasi..... | 43 |
| Tabel 8. Distribusi Data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek Berani Mengambil Resiko..... | 45 |
| Tabel 9. Rekapitulasi Skor Rata-rata Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat..... | 47 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Kerangka Berpikir Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat | 25 |
|--|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|----|
| Lampiran 1 | : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Uji Coba | 63 |
| Lampiran 2 | : Angket Uji Coba | 64 |
| Lampiran 3 | : Data Mentah Uji Coba | 69 |
| Lampiran 4 | : Uji Coba Instrumen Penelitian..... | 70 |
| Lampiran 5 | : Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... | 74 |
| Lampiran 6 | : Data Mentah Penelitian..... | 79 |
| Lampiran 7 | : R Product Moment | 80 |
| Lampiran 8 | : Surat Penelitian | 81 |
| Lampiran 9 | : Surat Balasan..... | 83 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2011: 216) motivasi ini mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan

kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Menurut Dami (2004:23) motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksud disini dapat bersumber dari faktor-faktor internal dan eksternal. Sedangkan menurut Gistuati (2009:233), motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan pegawai untuk bekerja. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Engkoswara dan Aan (2011:210) motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Motivasi kerja sangat penting ada pada diri setiap pegawai, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri pegawai tentang alasan untuk bekerja. Motivasi untuk

bekerja ini juga sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas lembaga tempat karyawan tersebut bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja, memiliki pencapaian prestasi kerja dan berani mengambil resiko dalam bekerja.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan PLMP pada tanggal 16 Juli sampai dengan tanggal 19 September 2018, ditemukan beberapa fenomena yang terkait dengan rendahnya motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat :

1. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang di tentukan, sehingga harus di desak oleh pimpinan dahulu agar pegawai menyelesaikan tugasnya.
2. Pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, hal ini terlihat pada saat pegawai melaksanakan tugas tidak dengan sungguh-sungguh, sambil bermain hp melihat sosial media dan sering keluar masuk ruangan pada saat jam kerja. Pegawai juga sering menghidar dari tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Dari segi prestasi kerja, pekerjaan yang dilakukan sebagian pegawai masih kurang memuaskan, masih adanya sebagian pegawai yang asal-

asalan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai harus diulang berkali-kali karena tidak sesuai dengan yang diperintahkan atasan.

4. Pegawai kurang berani mengambil resiko dalam pekerjaannya, hal ini terlihat dari adanya sebagian pegawai yang tidak berani menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan dan juga pegawai tidak berani mengambil tantangan-tantangan yang di berikan oleh pimpinan.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan motivasi kerja pegawai dengan judul **“Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Pegawai bermain game dan melihat sosial media pada saat jam kerja.
3. Pegawai keluar masuk ruangan pada saat jam kerja.
4. Pegawai menghindari dari pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan alasan pekerjaan lain masih banyak dan tidak mampu untuk mengerjakannya.
5. Pegawai melakukan pekerjaan dengan asal-asalan sehingga pekerjaan tersebut harus diulang berkali-kali.
6. Pegawai tidak memiliki keberanian menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan mengenai pekerjaan.

7. Pegawai tidak berani mengambil tantangan yang diberikan atasan kepada pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis perlu membatasi masalah agar penelitian ini tidak menyimpang dan lebih terarah maka penulis membatasi penelitian ini pada “Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat” dilihat dari aspek tanggung jawab, ketekunan bekerja, prestasi, dan berani mengambil resiko.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ingin diungkapkan melalui penelitian ini adalah seberapa tinggi Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

E. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi dan batasan masalah yang dikemukakan, maka secara spesifik pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah :

1. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai dilihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas ?
2. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai dilihat dari ketekunan bekerja dalam melaksanakan tugas ?
3. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai dilihat dari prestasi dalam melaksanakan tugas ?

4. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai dilihat dari keberanian mengambil resiko dalam melaksanakan tugas ?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi dari penelitian ini adalah setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi memiliki motivasi kerja, namun motivasi kerja pegawai di dalam organisasi tersebut berbeda-beda. Dimana semakin tingginya motivasi kerja pegawai akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

G. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari tanggung jawab pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari ketekunan bekerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari prestasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari keberanian mengambil resiko pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak secara umum, khususnya dapat berguna bagi :

1. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai.
2. Pegawai, sebagai masukan untuk mempertahankan motivasi kerja dimasa yang akan datang.
3. Penelitian berikutnya, sebagai rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.