

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen  
Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Ahli Madya*



Oleh :

**MUHAMMAD AFDHAL**

**NIM. 16134061/2016**

**PROGRAM STUDI D III MANAJEMEN PERDAGANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Afdhal  
NIM : 16134061  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

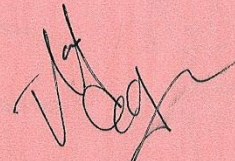
Disetujui oleh,  
Koordinator Program Diploma III  
Manajemen Perdagangan



Firman, SE, M.Sc  
NIP. 19800206 200312 1 004

Padang, 19 Juli 2019

Disetujui oleh,  
Pembimbing Tugas Akhir



Mega Asri Zora, SE, M.Sc  
NIP. 19880123 201504 2 002

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

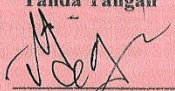
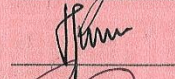

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DINAS  
PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Afdhal  
NIM : 2016/16134061  
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, 01 Agustus 2019

**Tim Penguji**

<b>Nama</b>		<b>Tanda Tangan</b>
1. Mega Asri Zona, SE, M.Sc	(Ketua)	
2. Firman, SE, M.Sc	(Anggota)	
3. Okki Trinanda, SE, MM	(Anggota)	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Afdhal  
Thn, Masuk/NIM : 2016/16134061  
Tempat/Tgl. Lahir : Koto Anau/10 April 1998  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Puyuh No 4 Air Tawar Barat  
Judul Tugas Akhir : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 19 Juli 2019

Yang Menyatakan,

  
Muhammad Afdhal  
NIM. 16134061

## **ABSTRAK**

**Muhammad Afdhal (16134061): Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat**

**Pembimbing : Mega Asri Zona, SE, M.Sc**

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti motivasi kerja karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dengan memperbandingkan hasil pada setiap indikator. Penelitian ini dilakukan di Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan tiga indikator yaitu indikator kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian deskriptif. Penulis mengumpulkan data langsung dari Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti melakukan pengolahan sehingga akhirnya diperoleh hasil bahwa motivasi kerja karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan baik. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang motivasi kerja karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat pada indikator kebutuhan akan prestasi diperoleh TCR 89,81 %, pada indikator kebutuhan akan afiliasi diperoleh TCR 90,41 % dan indikator kebutuhan akan kekuasaan diperoleh TCR 89,42%.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini yang berjudul “**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat** ” Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing tugas akhir yang telah banyak memberi bimbingan, nasihat dan arahan bagi penulis.
2. Bapak Dr. Idris, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Bapak Firman, SE, M. Sc selaku ketua prodi DIII beserta para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

5. Staf administrasi Program Studi Diploma III yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Kepada Pimpinan dan Sekretaris beserta Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan penulis untuk kemudahan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Orang tua beserta keluarga penulis yang telah memberi semangat dan dorongan kepada penulis baik secara moral maupun materi, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sejauh ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan.
9. Terimakasih untuk sahabat-sahabat terbaik penulis Fariza Oktavia, Viqro, Nanda, Afrizal, Mirvan dan Fajar yang telah bersedia menghibur penulis dalam keadaan apapun dalam proses pembuatan Tugas Akhir.

Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan tugas akhir ini dicatat disisi Allah SWT dan diganti dengan pahala.

Sebagai penutup, penulis menyadari banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 19 Juli 2019

Muhammad Afdhal

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Motivasi Kerja.....	6
B. Tujuan Motivasi Kerja .....	8
C. Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	8
D. Teori Motivasi.....	9
E. Indikator Motivasi.....	12
F. Faktor-Faktor Motivasi .....	13
G. Metode Motivasi .....	16
H. Proses Motivasi .....	17
I. Upaya untuk Meningkatkan Motivasi .....	18
 <b>BAB III PENDEKATAN PENELITIAN</b>	
A. Bentuk Penelitian .....	21

B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
C. Rancangan Penelitian .....	21
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Profil Perusahaan .....	31
B. Pembahasan.....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	46
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA .....	48
LAMPIRAN.....	49

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Output Tampung Air Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat Tahun 2013 S/D 2015 .....	4
Tabel 2. Daftar Skor Jawaban untuk Setiap Skor Pertanyaan .....	24
Tabel 3. Reliability Statistics .....	26
Tabel 4. Daftar Skala Jawaban Dalam Hasil Pengujian Validitas Dan Reabilitas .....	26
Tabel 5. Data Pimpinan dan Karyawan Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 Menurut Pembagian Divisi Pekerjaan.....	27
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	39
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	40
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	41
Tabel 11. Hasil Pengolahan Total Capaian Responden Indikator Motivasi Kerja .....	42

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Proses Motivasi .....	17
Gambar 2. Logo Perusahaan Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat.....	33
Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat.....	35

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Foto Copy Surat Observasi
2. Foto Copy Surat Balasan Observasi
3. Kuesioner
4. Hasil Pengolahan Data Kuesioner

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Dijelaskan oleh Edy (2017:3) bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat kuat.

Manusia sangat berperan aktif dalam setiap kegiatan dalam perusahaan atau organisasi karena manusia sangat berperan dalam hal perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Pada sebuah perusahaan apabila tidak memiliki pegawai yang aktif walaupun peralatan yang di gunakan modern maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan pernah terwujud. Dari hal tersebut dapat dinilai bahwa kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya tergantung kepada peralatan yang di gunakan, tetapi sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidak nya suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Malayu (2011:218) memberikan motivasi terhadap karyawan tergantung manajer di suatu perusahaan apakah telah memahami perilaku dan kebutuhan yang ingin di capai oleh karyawan. Jika hal tersebut telah di pahami oleh manjer, maka seorang manajer akan lebih mudah untuk memotivasi karyawannya.

Manusia selain sebagai faktor penting pada sebuah organisasi, juga memiliki sikap yang berbeda - beda pada setiap individu. Manusia pada sebuah perusahaan

memiliki posisi sebagai tenaga kerja ataupun sebagai karyawan pada sebuah perusahaan guna untuk mewujudkan proses produksi yang efektif dan efisien. Hal ini sangat bergantung terhadap motivasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Menurut Herudini (2017) setiap karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang baik dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Motivasi secara tidak langsung selain sebagai kebutuhan juga sebagai pendorong bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan secara langsung motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, potensi karyawan guna untuk mewujudkan tujuan pada perusahaan. Dapat dilihat bahwa motivasi kerja juga dapat memberikan dampak yang bagus seperti keinginan yang tinggi untuk bekerja dan meningkatkan kerja sama dalam sebuah pekerjaan.

Pentingnya motivasi pada perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor yang dapat mengakibatkan dan mempertahankan tingkah laku yang ada pada masing-masing individu (Sri 2009). Sedangkan menurut Malayu (2011:216) dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu mempunyai inisiatif untuk bekerja lebih keras dan memiliki rasa antusias yang tinggi untuk mencapai produktivitas kerja. Hal ini juga berhubungan dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan bagi setiap individu dalam bekerja pada perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan kecakapan yang dimiliki.

Abda (2015) mengembangkan bahwa kurangnya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam menerima jasa. Supaya kualitas

kinerja terjaga pada suatu perusahaan sebaiknya motivasi kerja juga harus diperhatikan, misalnya memberikan sosialisasi tentang pentingnya motivasi kerja dalam perusahaan.

Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat bergerak dalam bidang irigasi dan pengelolaan air seperti pembangunan bendungan, irigasi air, penanggulangan resiko banjir, tanah longsor dan mengatasi abrasi pantai. Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat bertanggung jawab terhadap kelancaran irigasi dan pengelolaan air di wilayah Sumatera Barat. Oleh karena itu, dengan besarnya tanggung jawab maka perusahaan perlu menjaga motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan motivasi kepada seluruh karyawan supaya dapat menyelesaikan target perusahaan dengan baik dan tepat waktu, sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan, demi meningkatkan kualitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat terlihat beberapa fenomena seperti rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif sendiri menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan batasan waktu yang ditentukan. Salah satu faktor turunnya motivasi kerja karyawan dapat dinilai dari tingkat kinerja karyawan pada perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Output Dinas PSDA Provinsi Sumbar Tahun 2013 s/d 2015

No	Tahun	Target		Realisasi	
		Tampungan Air (Unit)	Persentase	Tampungan Air (Unit)	Persentase
1	2013	3	17,65%	3	17,65%
2	2014	3	17,65%	2	11,76%
3	2015	2	11,76%	1	5,88%

Sumber : Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat persentase kinerja karyawan yang masih rendah, dimana pada tahun 2014 dan 2015 target realisasi 11,76 % dan 5,88% lebih kecil dari target yang ditentukan 17,65 % dan 11,76%. Oleh karena itu, maka jelas bahwa motivasi kerja karyawan sangatlah penting untuk dibina dan dijaga kestabilannya karena dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang akan dapat berdampak terhadap kemajuan Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat. Dengan memperhatikan fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul tugas akhir yang berjudul **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat ”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam tugas akhir ini yaitu bagaimana motivasi kerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian dalam tugas akhir ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

##### 1. Manfaat Teoritis

Berharap dari penelitian ini dapat memperoleh tambahan wawasan khususnya mengenai motivasi kerja karyawan. Dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan motivasi kerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat.

###### b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya dalam membuat kebijakan dan penilaian terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan :

1. Indikator kebutuhan akan kekuasaan merupakan indikator yang memperoleh nilai paling rendah dari keseluruhan indikator yang ada walaupun masih di kategorikan baik namun nilainya paling rendah, hal ini dibuktikan dengan total rata-rata TCR sebesar 89,42 % dan rata-rata TCR item pernyataan yang paling rendah memperoleh nilai 83,30 %.
2. Pada indikator kebutuhan akan prestasi total rata-rata TCR yang di peroleh adalah sebesar 89,81 % dan dikategorikan ke dalam kategori baik dan item pernyataan yang memperoleh nilai terendah adalah item pernyataan nomor satu dengan rata-rata TCR sebesar 88,16 %.
3. Sedangkan pada indikator kebutuhan akan afiliasi total rata-rata TCR diperoleh nilai 90,41 % dan merupakan nilai paling tinggi dari indikator lainnya sehingga dikategorikan sangat baik, sedangkan item pernyataan yang memperoleh nilai paling rendah adalah pada item pernyataan nomor dua belas dengan rata-rata TCR 87,77 %.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang bisa bermanfaat bagi Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sumatera Barat, sebagai berikut :

1. PSDA dapat meningkatkan motivasi terhadap kebutuhan akan kekuasaan dengan cara memberikan kesempatan untuk karyawan supaya tertarik untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
2. PSDA dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap kebutuhan akan prestasi dengan cara memberikan kompetisi sehingga dapat untuk meraih prestasi.
3. Sedangkan pada indikator kebutuhan akan afiliasi sebaiknya Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat supaya bisa meningkatkan motivasi, sebaiknya dapat memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk dapat berkontribusi dalam menyelesaikan konflik antar sesama rekan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abda Alif (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal MIX*, Volume VI, No. 2. 291 – 309
- Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Herudini Subariyanti (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*. Vol. 1 No. 2. 224-232
- Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nanang Martono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sri Indarti & Rispantyo (2009). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 3 No. 2. 72-79.
- Sudaryono (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Suharsimi Arikunto (2016). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Winardi (2007). *Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

[www.psdasumbarprov.go.id](http://www.psdasumbarprov.go.id)