

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Kajian Manajemen Publik**

Oleh :

Triana Feni Yati

NIM.E1012191112

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2023**

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Kajian Manajemen Publik**

Oleh :

Triana Feni Yati

NIM.E1012191112

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2023

ii

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

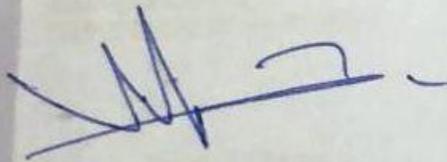
**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Pada:

Triana Feni Yati
Nim. E1012191112

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

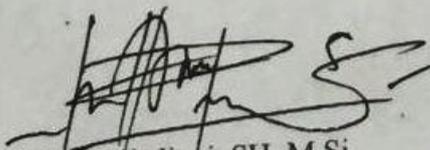


Dr. Isdairi, M.A.B
NIP. 196402181990021001

Tanggal

8-5-23

Dosen Pembimbing Pendamping



Indah Sulisdiani, SH, M.Si
NIP. 196512122007102001

Tanggal

15-5-23

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

Oleh :

Triana Feni Yati
Nim. E1012191112

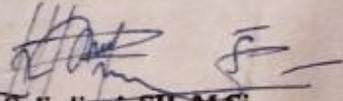
Dipertahankan di : **FISIP Untan**
Pada hari/tanggal : **Selasa, 13 Juni 2023**
Waktu : **10.00-12.00 WIB**
Ruang : **Ruang 2**

Tim Penguji :

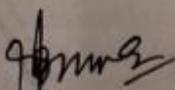
Ketua


Dr. Isdairi, M.AB
NIP.196402181990021001

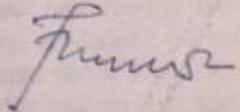
Sekretaris


Indah Salisdiani, SH, M.Si
NIP.196512122007102001

Penguji Utama


Dr. Azrita Mardhalena, M.Si
NIP.19610303987102001

Penguji


Dr. Pardi, M.AB
NIP.197209052002121003

Disahkan Oleh:

Dekan FISIP Untan



**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

Oleh :

TRIANA FENI YATI¹

NIM. E1012191112

Dr. Isdairi, M.AB^{2*}, Indah Sulisdiani, SH, MS.i^{2*}

*Email : trianafeni@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pegawai dalam bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Motivasi kerja pegawai yang bekerja masih memiliki beberapa kendala yang disebabkan oleh kurang antusias yang dimiliki pegawai dalam masalah fasilitas dan imbalan, masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan dan kurang berinisiatif dalam bekerja, prestasi kerja yang menurun dapat dilihat dari target sasaran kerja yang masih belum bisa dicapai dengan baik. Rumusan permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana Indikator dan dimensi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Konsep teori yang digunakan peneliti untuk menganalisis adalah berdasarkan teori Pandi Afandi 2021:29-30 berpendapat bahwa Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam

indikator, yaitu: (1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, Indikator : (a) Balas jasa, (b) Kondisi kerja, (c) Fasilitas kerja, (2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator : (a) Prestasi kerja, (b) Pengakuan dari atasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Kalimantan Barat masih belum maksimal, yaitu fasilitas kerja yang masih kurang seperti lemari sehingga berkas menjadi numpuk di meja dan ruangan yang kurang luas, masih terdapat pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja yaitu dapat di lihat dari target sasaran kerja beberapa pegawai yang masih belum maksimal. Pihak terkait seharusnya lebih memperhatikan hal ini agar pegawai yang bekerja agar merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

Kata Kunci : Motivasi, Pegawai, Institusi Publik.

**THE ANALYSIS OF THE EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT THE COMMUNITY
AND VILLAGE EMPOWERMENT DEPARTMENT OF KALIMANTAN BARAT
PROVINCE**

By:

TRIANA FENI YATI¹

ID. E1012191112

Dr. Isdairi, M.AB^{2*}, Indah Sulisdiani, SH, MS.i^{2*}

*Email : trianafeni@student.untan.ac.id

1. Student of Public Administration Study Program of Social and Political Sciences Faculty of Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Lecturer of Public Administration Study Program of Social and Political Sciences Faculty of Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRACT

This study aimed to describe and analyze the employees' work motivation while working at the Community and Village Department of Kalimantan Barat Province. The employees' work motivation, who are currently facing several obstacles, was primarily due to their lack of enthusiasm regarding facilities and rewards. Furthermore, there were still employees who procrastinated and lacked initiative in their work. The declining work performance could be observed through the inability to achieve the set work targets effectively. The research problem in this study was: What are the indicators and dimensions of the employees' work motivation at the Community and Village Empowerment Department of Kalimantan Barat Province? This study used Pandi Afandi's theory (2021:29-30) as the concept theory to analyze, which stated that dimensions and indicators of work motivation were divided into two dimensions and six indicators, specifically the dimension of contentment, which included feelings of happiness, comfort, and enthusiasm due to fulfilled needs, in which the indicators included: rewards/recognition, working conditions, as well as job facilities, and the dimension of drive to perform to the best of one's ability, in which the indicators included: job performance and recognition from superiors. This study used the descriptive research method with a qualitative approach. The techniques of data collection were observation, interviews, and documentation. The results of this study showed that the employees' work motivation while working at the Community and Village Department of Kalimantan Barat Province was still not optimal. This was proven by the insufficient work facilities, such as the lack of cabinets, which resulted in piled-up files on desks and limited space in the rooms. Moreover, there were still employees who lacked initiative in their work, which could be observed from the subpar achievement of work targets by some employees. Therefore, the researcher suggests that the relevant parties should pay more attention to this matter to ensure that the employees feel comfortable and motivated in their work.

Keywords: Motivation, Employees, Public Institution.



RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Judul ini dipilih karena masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi Kalimantan barat dapat dilihat dari identifikasi masalah yaitu Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan pegawai dalam masalah fasilitas dan imbalan, Masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan serta kurang berinisiatif dalam bekerja dan Kurangnya pengakuan dari atasan sehingga menyebabkan prestasi kerja menurun. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum tentang lokasi dan pendeskripsian berupa kata-kata tentang bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kalimantan Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian yaitu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Subjek penelitiannya Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat, bagian sekretariat, Kepala Bidang Pemerintahan Desa, Kepala Bidang Penataan dan Kerjasama Desa, Kepala Bidang Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Bagian Unit Pelaksana Teknis, Kelompok Jabatan Fungsional dan Staf Pegawai.

Teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Pandi Afandi (2021:29-30). Dalam teori ini Pandi Afandi berpendapat bahwa Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu: (1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, Indikator : (a) Balas jasa, (b) Kondisi kerja, (c) Fasilitas kerja, (2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator : (a) Prestasi kerja, (b) Pengakuan dari atasan.

Berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Pandi Afandi, dimulai dari Balas Jasa, dari hasil penelitian ternyata belum semua pegawai yang bekerja sudah merasa cukup untuk mereka walaupun sudah mendapatkan porsi tunjangan masing-masing, kemudian dari Kondisi Kerja hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja. Dari Fasilitas Kerja sudah memadai untuk menunjang motivasi kerja para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya selama bekerja, meskipun ada beberapa fasilitas yang masih kurang. Selanjutnya dari Prestasi Kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang berprestasi juga diberikan penghargaan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Terakhir Pengakuan dari atasan, pegawai yang berprestasi diakui oleh atasan namun hal tersebut dilihat dari riwayat pendidikan pegawai tersebut.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat dinilai masih kurang maksimal dimana masih ditemukan adanya pegawai yang kurang berinisiatif dan melakukan kesalahan dalam bekerja. Adapun Sarannya adalah pihak instansi hendaknya lebih memperhatikan hal ini dan segera mungkin

untuk melengkapi fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi agar kinerja yang diberikan baik agar pegawai yang bekerja merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Triana Feni Yati
Nomor Mahasiswa : E1012191112
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan

(Triana Feni Yati)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan pernah takut sebelum mencoba”

*“Bila kau tak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kau harus
sanggup menahanperihnya kebodohan”*

(Imam Syafi’i)

PERSEMBAHAN

*“Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya yaitu Alm.
Bapak Bojongyang belum sempat melihat anak bungsunya wisuda dan Ibu
Bulau tercinta, kedua abang saya Zulkarnain, SH, M.AP dan Yohanes, SH
yang telah memberikan banyak bantuan baik secara fisik dan non fisik,
keluarga, sahabat, dan teman yang telah banyak membantu saya dalam
menyelesaikan skripsi ini dan tidak lupa untuk almamater saya.*

Terimakasih !

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi ini yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Dalam Penelitian ini penulis mendapatkan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, terutama Orang Tua penulis yang telah memberikan doa dan bantuan baik secara material dan non-material, selain itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Isdairi, M.AB Selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Indah Sulisdiani, SH, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Pendamping Penulis yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyusunan Proposal Penelitian ini.
2. Ibu Dr. Azrita Mardhalena, M.Si Selaku Dosen Penguji Utama dan Bapak Dr. Pardi, M.AB Selaku Dosen Penguji Pendamping yang telah benar-benar Penulis rasakan penuh dedikasi membantu dalam penyelesaian dari seminar Proposal hingga Skripsi ini.
3. Bapak Dr.Herlan, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak, Wakil Dekan, Bapak/Ibu Dosen, Staf Tata Usaha dan Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura yang telah banyak memberikan dukungan selama dalam usaha perkuliahan.

4. Bapak Dr. H. Mukhlis, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat beserta staf pegawai yang sudah membantu penulis selama penelitian.

Semoga segala bantuan dan dorongan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak agar dapat menuju perbaikan dalam penulisannya dan Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Pontianak, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMBUNG | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| ABSTRAK | iii |
| RINGKASAN SKRIPSI | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 10 |
| 1.3 Fokus Penelitian | 11 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.6.1 Manfaat Teoritis | 11 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis | 12 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Definisi Konsep dan Teori Motivasi Kerja | 13 |
| 2.1.1 Konsep Motivasi Kerja | 13 |
| 2.1.2 Teori Motivasi Kerja | 14 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 18 |
| 2.1.4 Tujuan dan Fungsi Motivasi | 21 |
| 2.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja..... | 24 |
| 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan | 26 |

| | |
|--|----|
| 2.3 Alur Kerangka Pikir | 28 |
| 2.4 Pertanyaan Penelitian | 31 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis Penelitian | 32 |
| 3.2 Langkah-Langkah Penelitian | 32 |
| 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.3.1 Lokasi Penelitian | 35 |
| 3.3.2 Waktu Penelitian | 35 |
| 3.4 Subjek dan Objek Penelitian | 36 |
| 3.4.1 Subjek Penelitian | 36 |
| 3.4.2 Objek Penelitian | 37 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.6 Alat Pengumpulan Data | 40 |
| 3.7 Analisa Data | 41 |
| 3.7.1 Teknik Analisa Data | 41 |
| 3.7.2 Keabsahan Data | 42 |
| BAB IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi | 44 |
| 4.2 Sejarah Singkat Wilayah | 44 |
| 4.1.2 Letak Geografis | 45 |
| 4.1.3 Keadaan Penduduk | 46 |
| 4.1.4 Keadaan Sosial dan Budaya | 47 |
| 4.1.5 Potensi Wikayah | 49 |
| 4.1.6 Kondisi Pembangunan | 49 |
| 4.2 Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | 50 |
| 4.2.1 Sejarah dan Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | 50 |
| 4.2.2 Visi, Misi, dan Program Kerja | 53 |
| 4.2.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa .. | 59 |
| 4.2.4 Keadaan Pegawai pada Kedinasan | 61 |

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 5.1 Deskripsi Hasil Penelitian | 64 |
| 5.1.1 Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi di tinjau dari indikator Balas Jasa | 65 |
| 5.1.2 Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi di tinjau dari indikator Kondisi Kerja | 70 |
| 5.1.3 Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi di tinjau dari indikator Fasilitas Kerja | 74 |
| 5.1.4 Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin ditinjau dari indikator Prestasi Kerja..... | 76 |
| 5.1.5 Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin ditinjau dari indikator Pengakuan dari atasan | 80 |

BAB VI. PENUTUP

| | |
|-----------------------------------|----|
| 6.1 Kesimpulan | 84 |
| 6.2 Saran | 86 |
| 6.3 Keterbatasan Penelitian | 87 |

| | |
|----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 89 |
|----------------------|----|

| | |
|---------------|----|
| LAMPIRAN..... | 92 |
|---------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | 5 |
| Tabel 1.2 Penilaian Program kerja bagian aparatur pemerintah desa | 6 |
| Tabel 1.3 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai | 8 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian | 31 |
| Tabel 4.1 Keadaan Pegawai pada kedinasan | 55 |
| Tabel 4.2 Keadaan Pegawai berdasarkan kelompok umur | 56 |
| Tabel 4.3 Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan | 56 |
| Tabel 4.4 Keadaan Pegawai berdasarkan Lama Kerja | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir | 26 |
| Gambar 4.1 Peta Kota Pontianak | 41 |
| Gambar 4.2 Logo Dinas PMD | 45 |
| Gambar 4.2.1 Struktur Organisasi Dinas PMD..... | 55 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Pedoman wawancara | 92 |
| Lampiran 2 Dokumentasi Hasil Peneliitian | 94 |
| Lampiran 3 Panduan Observasi | 100 |
| Lampiran 4 Surat Tugas | 10 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 122 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Adapun Tugas dan fungsi yakni Tugas Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat, yaitu membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat, yaitu Perumusan program kerja di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, Perumusan kebijakan di bidang pemerintahan des, penataan dan kerjasama desa, serta pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan desa, penataan dan kerjasama desa, serta pembangunan dan

pemberdayaan masyarakat desa, Pengoordinasian dan pembinaan teknis di bidang pemerintahan desa, penataan dan kerjasama desa, serta pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pemerintahan desa, penataan dan kerjasama desa, serta pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, Pelaksanaan reformasi birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan pelayanan publik di lingkungan Dinas, Pelaksanaan administrasi di lingkungan Dinas; dan Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Gubernur di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Yang mendasari pegawai termotivasi untuk bekerja adalah pegawai memiliki suatu dorongan dari dalam diri keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan, dengan telah terpenuhi suatu kebutuhan atau keinginan pegawai maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja dilihat dari pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang diharapkan kantor, tingkat kehadiran dari pegawai yang baik serta pegawai mampu menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik. Dari uraian diatas maka unsur motivasi sangat berperan penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai organisasi baik disektor public maupun swasta dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kemampuan kerja yang baik. Kompetensi SDM yang perlu dimiliki bagi mereka

yang berkarier di bidang Sumber Daya Manusia paling mendasar (fundamen) adalah mereka yang memiliki keahlian bidang manajemen SDM, menguasai sistem informan kepegawaian, motivasi, berprestasi tinggi, inovatif, kreatif dan berpendidikan dewasa mental dengan kecerdasan emosi yang baik. Motivasi dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. dari situ lah akan tercermin kinerja yang dihasilkan. Motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang untuk mrncapai tujuan dengan cara-cara tertentu.

Penulis tertarik mengangkat permasalahan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat karena seiring dengan perubahan dinamika pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang selalu menuntut pelayanan yang prima, sehingga setiap pegawai agar selalu dituntut untuk memberikan pelayanan serta dengan kualitas yang baik, dengan motivasi yang baik teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya dari setiap masing-masing pegawai. Oleh karena itu pemerintah harus mengambil peranan penting untuk menggali potensi yang terdapat didaerah dan kemudian mendorong usaha masyarakat untuk mengelola potensi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dan berdasarkan informasi dari staf yang berdinis pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat menyatakan diperoleh informasi bahwa Motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Kalimantan Barat dapat dinilai mengalami permasalahan kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi

keluhan-keluhan pegawai dalam masalah fasilitas dan imbalan, seperti ketika pegawai mengeluh mengenai fasilitas dikantor yang kurang ataupun rusak dan tidak layak dipakai seharusnya sebagai atasan harus peka terhadap keluhan yang disampaikan oleh beberapa pegawai mengenai hal tersebut begitu juga dengan imbalan sebagai atasan juga harus peka ketika melakukan kegiatan rapat atau kegiatan diluar kantor agar apa yang telah pegawai kerjakan dan lakukan sebanding dengan imbalan tersebut dan beberapa pegawai juga mengeluh terkait dengan lamanya pencairan tunjangan dan gaji. Motivasi harus selalu ada didalam anggota tim agar mereka biasa bekerja dengan efektif dan mereka sadar bahwa pemimpin peduli dengan kesejahteraan mereka. Motivasi tidak hanya tentang finansial saja, sebab ada cara lain yang bisa pemimpin lakukan. Bisa dengan memberikan kerja yang fleksibel atau sekedar memberikan pujian untuk pencapaian yang telah di dapatkan, sehingga pemimpin agar terus menjaga motivasi bekerja para anggota tim dan menginspirasi pegawai untuk bekerja melalui masa-masa sulit. Berikut ini Fasilitas kerja yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Sarana dan Prasarana yang dimiliki Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Provinsi Kalimantan barat

| No. | Sarana | Prasarana |
|-----|---|-----------------------|
| 1. | Sepeda Motor dan Mobil | Gedung Utama 3 Lantai |
| 2. | Kipas Angin dan AC | Aula |
| 3. | Komputer dan Laptop | Ruang Kerja |
| 4. | Printer | Lapangan Parkiran |
| 5. | Proyektor | Ruang Laktasi |
| 6. | CCTV dan Televisi | Gudang |
| 7. | Instalasi Listrik, Telepon dan Jaringan Internet | Koperasi |
| 8. | Peralatan Dapur | Toilet |
| 9. | Alat Tulis Kantor | Ruang Dapur |

Sumber: Data Olahan Dinas PMD Prov. Kalbar Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 masih terdapat printer yang macet dan ruangan yang panas hal tersebut sering dikeluhkan oleh beberapa pegawai yang mengatakan fasilitas seperti AC diruangan kadang tidak berfungsi dengan baik dikarenakan sudah tidak layak di pakai namun berdasarkan penelitian staf pegawai tersebut mereka sudah mengadu ke atasannya terkait hal tersebut, tetapi tidak di respon hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tidak responsive terhadap apa yang telah disampaikan dari sebagian sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai yang menurun juga dapat dilihat dari fenomena berikut :

Terdapat adanya pegawai menunda pekerjaan, banyaknya pegawai yang menunda pekerjaan pada jam masuk kantor mengakibatkan tidak terselesainya

pekerjaan kantor seperti ketika ada yang mengawasi mereka rajin dalam bekerja dan ketika tidak ada yang mengawasi mereka kurang rajin dalam bekerja. Hal ini disebabkan kurangnya ketegasan atasan dalam memberikan peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, absensi baik tetapi pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan maksimal, dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Maka dari itu peran SOP sangat penting bagi instansi, apabila pemimpin tidak memberikan SOP yang baik, maka pihak pegawai dan manajemen tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien serta tidak memahami ruang lingkup kerja mereka. Jika dalam hal ini penerapan SOP dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh semua pihak mulai dari atasan hingga bawahan maka dapat merasakan manfaatnya baik bagi instansi maupun pekerjaan karena SOP dibuat guna meminimalisir kerugian atau mengancam jiwa serta mengurangi kelalaian dan kesalahan yang sering diulangi yang bersifat berkelanjutan.

Terdapat Pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja, terlihat dari hasil penilaian kinerja belum memenuhi target dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Penilaian Program kinerja bagian Aparatur Pemerintah Desa Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat

| Program Pembangunan Daerah | Indikator Kinerja (Tujuan /Impact/Outcome | Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2020) | Capaian Kinerja Program Dan Kerangka Pendanaan | |
|---|--|--|--|------|
| | | | 2021 | 2022 |
| Program Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan | Presentase Desa Yang Telah Mengakses Pemo dalam Usaha | N/A | 50% | 60% |
| Program Peningkatan Kualitas Kelem bagaan Masyarakat | Presentase Kelem bagaan Yang Diberdayakan | N/A | 60% | 70% |
| Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan | Presentase Aparatur Desa Yang Berkualitas | N/A | 50% | 55% |

Sumber: Data Olahan Dinas PMD Prov. Kalbar Tahun 2022

Merujuk tabel diatas menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sehingga penilaian kinerja belum memenuhi target, hal ini terlihat dalam peningkatan kapasitas aparatur pemerintahnya yang jumlah presentasinya lebih rendah dibandingkan presentase pada program lainnya. Hal lain juga disebabkan karena kurangnya sikap dorongan untuk maju dari pemimpin seperti pemimpin tidak peduli dengan apa yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Kalimantan Barat sehingga pegawai menjadi tidak bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam masing-masing bidang, permasalahan seperti ini sudah lumrah terjadi baik di perusahaan atau instansi oleh karena itu peran pemimpin sangat penting bagi pegawai guna mendapatkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis selama dilapangan, kurangnya pengakuan dari atasan atas pekerjaan mereka menjadi faktor paling umum yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja sehingga pegawai menjadi tidak bersemangat, kehilangan motivasi dan menyebabkan efisiensi pegawai dalam bekerja menjadi rendah dimana dapat dilihat ketika mereka datang tidak langsung bekerja tetapi masih asik bermain hp, membaca Koran, dan mengobrol dengan rekannya, sehingga dimana pegawai kebanyakan datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja. Pegawai merasa bahwa kurangnya penghargaan atas prestasi kerja juga menjadi alasan utama minimnya motivasi kerja meskipun atasan sudah memberikan penghargaan berupa reward kepada pegawai yang berprestasi

hanya saja dilihat dari hasil prestasi kerja masing-masing pegawai ditambah ketika menghabiskan waktu duduk didepan computer melakukan hal yang sama terus-menerus sehingga menciptakan kejenuhan dalam bekerja. Masalah prestasi kerja bukan lah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan antaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Prestasi kerja pegawai yang menurun dapat dilihat pada data berikut ini :

Tabel 1.3
Penilaian Prestasi Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Provinsi Kalimantan Barat

| No. | Jumlah pegawai | Tahun | Nilai SKP |
|-----|----------------|-------|-----------|
| 1. | 37 | 2020 | 88,53 |
| 2. | 37 | 2021 | 85,83 |
| 3. | 37 | 2022 | 82,56 |

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat (Data hasil pengolahan)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan jika dibandingkan pada tahun 2020 dan 2021. Penurunan Prestasi kerja pegawai mengakibatkan terhambatnya perkembangan tujuan organisasi yang telah ditetapkan Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi Kalimantan barat dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat sebagai tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan selaku aparatur

pemerintahan. Padahal prestasi kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator yang dapat menunjang tercapainya kinerja yang tinggi, apabila masalah ini dibiarkan maka akan berdampak pada melemahnya daya saing pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Hal tersebut merupakan sebuah masalah yang harus segera diatasi karena menyangkut dengan keberlangsungan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai maka masalah yang muncul dalam instansi adalah berkaitan dengan kondisi motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik membuat judul mengenai "Analisis Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat diantaranya sebagai berikut.

1. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan pegawai dalam masalah fasilitas dan imbalan seperti lamanya pencairan tunjangan dan gaji.
2. Masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan serta kurang berinisiatif dalam bekerja.
3. Kurangnya pengakuan dari atasan sehingga menyebabkan prestasi kerja menurun.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis memfokuskan penelitian ini guna memperkecil permasalahan dimana fokus pada penelitian ini ditekankan pada indikator dan dimensi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan barat.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Indikator dan dimensi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan mengenai pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, khususnya terhadap program studi Ilmu Administrasi Publik sehingga penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai motivasi kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai