

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, sangatlah penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan peran yang sangat signifikan dari SDM dalam kegiatan organisasi. Faktanya, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan krusial karena mereka memainkan peran penting dalam kinerja organisasi. Salah satu strategi yang digunakan untuk membangun tempat kerja yang aman dan nyaman dimana karyawan dapat berkontribusi sebanyak mungkin adalah pemberdayaan manusia (pegawai). Dalam era globalisasi saat ini, penting untuk memiliki kemampuan yang baik dalam mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sangat menentukan kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan berharga karena kontribusi individu mempunyai dampak yang signifikan terhadap berfungsinya organisasi. (Eljawati, Tefa, Susilawati, Suwanda, & Suwanda, 2022) Salah satu strategi yang digunakan untuk membangun tempat kerja yang aman dan nyaman dimana karyawan dapat berkontribusi sebanyak mungkin adalah pemberdayaan manusia (pegawai).

Motivasi di tempat kerja adalah jenis motivasi yang muncul dalam lingkungan kerja institusi atau organisasi. Motivasi di tempat kerja, menurut Steers & Porters (Miftahun & Sugiyanto, 2010), adalah upaya yang diperlukan untuk menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan delapan perilaku yang sesuai dengan budaya tempat kerja. Motivasi di tempat kerja adalah kebutuhan dasar manusia dan insentif yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan tersebut agar, jika diperlukan, membuat suatu aktivitas berhasil. Motivasi kerja yang tinggi pegawai akan berusaha menyelesaikan tugasnya seefektif mungkin. Dengan kata lain, motivasi kerja mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi penciptaan, pengarahan, dan kelangsungan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tiga (3) komponen pembentuk motivasi kerja menurut George dan Jones (2005): (a) Perilaku (*direction of behavior*); (b) tingkat upaya (*level of effort*); dan (c) tingkat ketekunan (*level of persistence*). Selain itu, Winardi mengatakan ada tiga (3) komponen motivasi yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Diantaranya adalah: a) Keinginan, yang mendorong seseorang bekerja keras untuk mewujudkan suatu keinginan; b) Kebutuhan, yang mendorong seseorang mempunyai motivasi yang tinggi ketika sedang membutuhkan sesuatu. Ketika seseorang mempunyai kebutuhan, misalnya gaji atau remunerasi, kemungkinan besar mereka akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sukses; c) Rasa aman, yang membuat mereka lebih cenderung untuk mencoba dan juga menimbulkan rasa takut jika mereka tidak mencoba.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), Kinerja adalah suatu mekanisme yang digunakan untuk menilai dan menentukan apakah seseorang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik secara keseluruhan. (Hutapea, P dan Thoha, 2018) Untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, seseorang perlu dipersiapkan dan terampil sampai batas tertentu. Kehendak dan kemampuan seseorang tidak ada gunanya tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dicapai dan bagaimana melakukannya.

Motivasi pegawai adalah salah satu elemen yang sangat terkait dengan prestasi dan kinerja. Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja, baik untuk keberhasilan perusahaan maupun kesejahteraan para pekerja yang terlibat di dalamnya. Pegawai yang termotivasi akan lebih sukses dan produktif. Hal yang sama berlaku untuk motivasi di tempat kerja untuk meningkatkan kenyamanan dan layanan melalui sikap dan perilaku pekerja yang lebih baik.

Memberikan motivasi kepada seseorang memiliki beragam tujuan yang penting dalam konteks kerja. Salah satunya adalah untuk menumbuhkan semangat dan antusiasme karyawan, yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja para karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan juga mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan (Aritonang, 2018).

Selain manfaat tersebut, memberikan motivasi juga berdampak positif pada produktivitas. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka akan cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan output kerja dan hasil yang dicapai. Selain itu, motivasi juga berperan dalam menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan kestabilan organisasi.

Selanjutnya, memberikan motivasi juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat ketidakhadiran. pegawai yang termotivasi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan cenderung hadir secara konsisten. Hal ini berdampak positif pada kelancaran operasional perusahaan dan mengurangi kerugian yang disebabkan oleh absensi karyawan. Motivasi juga membantu dalam membina lingkungan kerja yang positif dan hubungan kerja yang baik antara pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung saling mendukung, berkolaborasi, dan berkomunikasi dengan baik. Hal ini menciptakan atmosfer yang harmonis di tempat kerja, di mana orang-orang dapat bekerja bersama dengan baik dan saling menginspirasi.

Selain itu, memberikan motivasi juga dapat meningkatkan partisipasi dan kreativitas pegawai. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ide-ide kreatif untuk memajukan perusahaan. Ini membantu mendorong inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Terakhir, memberikan motivasi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang merasa termotivasi akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kesejahteraan mental dan emosional mereka (Hameduddin & Engbers, 2022). Dengan demikian, memberikan motivasi juga merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan. Dengan berbagai manfaat tersebut, memberikan motivasi kepada seseorang tidak hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga memiliki dampak positif dalam mencapai tujuan dari instansi dengan secara keseluruhan. Dengan hal itu, penting bagi organisasi untuk

memprioritaskan dan mengembangkan strategi motivasi yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Pada prinsipnya motivasi adalah motivator yang kuat untuk membuat orang melaksanakan aturan manajemen, yang sering diwujudkan sebagai tujuan yang penuh semangat dan berfokus pada perilaku dengan tenggat waktu yang jelas untuk proyek individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menggunakan berbagai keterampilan dan perilaku manusia untuk memastikan mereka digunakan secara efisien dan masuk akal untuk kepentingan orang, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini mengakui bahwa unit kerja organisasi adalah sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi (Al-Ibrahim, 2014) (Jinyun & Xiaohui, 2014).

(Wahjosumidjo, 1992) mendefinisikan motivasi sebagai kemampuan untuk melaksanakan tujuan tertentu yang ingin dicapai sekaligus memberikan dorongan. Tujuan dapat dipahami sebagai sesuatu yang ada secara independen dari orang; itu lebih terkonsentrasi karena seseorang akan berusaha lebih bersemangat dan terlibat dalam mencapai apa pun.

Pemerintah merupakan suatu entitas dengan tujuan yang jelas yang harus dicapai. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah merupakan entitas pemerintah daerah yang kegiatannya dipusatkan pada pengembangan dan pelaksanaan kebijakan penelitian dan pengembangan teknis yang bermutu untuk membantu pencapaian tujuan pembangunan perkotaan, dengan tujuan organisasi adalah untuk membangun dirinya sendiri. sebagai lembaga penelitian dan pengembangan di daerah yang mampu menghasilkan penelitian dan pengembangan yang mendukung dan mempercepat pembangunan perkotaan.

Menurut Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 12 Tahun 2020, Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah merupakan komponen penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dijalankan oleh seorang Kepala Badan yang bekerja langsung di bawahnya dan juga bertanggung jawab. kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Pemimpin dapat menggunakan motivasi positif dan negatif untuk mempengaruhi pengikut mereka. Memberikan penghargaan kepada individu yang melakukannya dengan baik adalah cara yang efektif untuk memotivasi

pemimpin bawahan. Sebagai hasil dari penguatan konstruktif ini, semangat bawahan akan meningkat karena orang cenderung menerima apa yang benar. Dan sebaliknya, mendorong pemimpin bawahan untuk berbuat buruk dengan menghukum mereka, sebuah praktik yang dikenal sebagai motivasi negatif. Karena ketakutan mereka akan hukuman, bawahan memiliki semangat yang lebih tinggi ketika menghadapi motivasi negatif semacam ini, tetapi ini mungkin juga memiliki efek jangka panjang yang tidak menguntungkan (Xu, 2022).

Dua alasan tersebut di atas sangat penting karena diyakini bahwa dengan mereka, setiap karyawan akan bekerja dengan tekun dan gembira untuk mencapai produksi yang tinggi (Nurung, Rakhmat, Tamsah, Burhanuddin, & Azis, 2020) (Hameduddin & Engbers, 2022). Motivasi karyawan untuk melakukan tugas-tugas rutin di unit kerja yang sudah ada dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Setiap karyawan memiliki kontrak kerja yang menyatakan bahwa mereka diwajibkan untuk berusaha menjalankan tugas dan kewajiban tertentu dengan sepenuh hati. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada tindakan dan kinerja mereka, sehingga mereka diharapkan memenuhi tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh (Yudiatmaja, 2021).

Namun faktanya, ada beberapa pegawai di setiap organisasi pemerintahan yang tidak mampu menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya, seperti mereka yang rutin menunda-nunda pekerjaannya hingga menumpuk. Beberapa pegawai mengikuti arahan dan antusias dengan pekerjaan mereka, sementara yang lain terlihat santai dan hanya menunggu perintah dari atasan. Ketidaktahuan pegawai tentang peran dan kewajiban mereka adalah penyebabnya. Moral bawahan juga dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang buruk karena pegawai yang termotivasi yang kekurangan sumber daya seperti laptop dan printer akan merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Pemberian penghargaan kepada pekerja yang berprestasi sangat dinantikan, karena dengan demikian akan mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih giat dan tekun, selain itu juga akan mendorong pegawai yang berprestasi buruk untuk berusaha meningkatkan standar kerjanya. Akibatnya, tingkat motivasi mereka dalam bekerja harus dinaikkan

sehingga mereka lebih bersemangat menyelesaikannya dan karena itu dapat mempengaruhi pendapat Kepala Daerah tentang hal itu.

Penelitian yang dilakukan oleh Djibran pada tahun 2015 menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pusdiklat Kota Gorontalo. Hubungan tersebut memiliki rasio sebesar 39,69%, sementara sisanya sebesar 60,31% dipengaruhi oleh faktor lain. Ismayanto (2017) melakukan evaluasi terhadap Program Pelatihan dan Motivasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas dan menemukan bahwa program tersebut memberikan dampak manfaat yang kuat terhadap kinerja pegawai. Meskipun tingkat korelasinya rendah, Kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kurang besar, menurut penelitian (Nazaruddin, 2018) kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja karena adanya pergaulan yang bermanfaat ini. (Vandenabeele & Schott, 2021).

Ketiga penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam karakteristik variabel yang diteliti. Para penulis melakukan penelitian dengan fokus pada motivasi dan kinerja pegawai. Meskipun secara teoritis, ketiga penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam konsep pemilihan indikator yang digunakan. Dengan demikian, dari semua penelitian tersebut belum ada penelitian mengenai motivasi kerja dengan fokus indikator tingkat kesejahteraan, budaya kerja, dan juga gaya kepemimpinan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial dan Pemerintahan dan hal itu yang menjadi kontribusi dari penelitian ini. Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial Dan Pemerintahan”.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2020, Balitbangda (Balitbangda, 2020) mengidentifikasi salah satu permasalahan internal (Lingkungan Internal) yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) peneliti yang belum optimal karena pola pikir (mind set) dikalangan internal belum memiliki pola pikir dan cara pandang teknokrat yang professional. Dengan melakukan penelitian di bidang sosial dan pemerintahan ini merupakan salah langkah penting untuk memahami dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Karena motivasi kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM. Seperti dalam hal produktivitas: pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif. Mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja mereka, kreativitas dan inovasi: motivasi tinggi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif. Mereka lebih mungkin untuk memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, komitmen dan loyalitas: pegawai yang termotivasi biasanya memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan memastikan bahwa SDM yang berpengalaman tetap berada dalam organisasi. kepuasan kerja: motivasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan performa yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas SDM secara keseluruhan, pengembangan diri: pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat untuk mengembangkan diri mereka, baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti adalah "Bagaimana motivasi kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam Bidang Sosial dan Pemerintahan?"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah utama yang sedang diteliti. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di bidang sosial dan pemerintahan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti mengharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang berharga bagi pimpinan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam upaya memperbaiki pembinaan dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Melalui kegiatan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan kreativitas dalam melakukan penelitian dan memperluas wawasan berpikir mereka untuk mendorong prakarsa dalam pengembangan sikap ilmiah. Selain itu, kegiatan penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai sarana bagi mahasiswa untuk membuat dan menyusun karya ilmiah.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merujuk pada suatu definisi yang masih berbentuk konsep dan memiliki makna yang sangat abstrak, meskipun secara intuitif masih bisa dimengerti sesuai dengan penjelasan dari (Azwar, 2017).

a) Motivasi Kerja

Kata Latin "*movere*" (yang menunjukkan dorongan atau gerakan) adalah tempat asal kata "motivasi". Motivasi menyangkut bagaimana menyalurkan potensi dan tenaga untuk bekerja menuju hasil yang diinginkan (Hasibuan, 2006). Intinya, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Tingkah laku manusia cenderung bervariasi di tempat kerja karena setiap individu memiliki kebutuhan tertentu yang diinginkan saat bersama orang lain.

Kata Latin "*movere*" yang menunjukkan dorongan atau gerakan adalah tempat asal kata "motivasi". Motivasi menyangkut bagaimana menyalurkan potensi dan tenaga untuk bekerja menuju hasil yang diinginkan (Hasibuan, 2006). Dan Intinya, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Perilaku manusia cenderung bervariasi di tempat kerja karena setiap individu memiliki kebutuhan tertentu yang diinginkan saat bersama orang lain.

Vroom (Purwanto, 2015) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dalam mempengaruhi keputusan individu terhadap berbagai jenis bentuk kegiatan yang dipilih untuk dilakukan. Selanjutnya, Campbell dll

(Hasibuan, 2006) menyatakan bahwa motivasi melibatkan beberapa elemen, seperti arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan ketekunan tingkah laku. Dengan kata lain, istilah motivasi mencakup berbagai konsep, seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), penghargaan (*reward*), penguatan (*reinforcement*), penetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan lain-lain.

(Uno, 2015) menggarisbawahi beberapa hal penting mengenai kerja. Pertama, kerja adalah kegiatan yang fundamental dan menjadi bagian penting dalam kehidupan manusia. Kedua, melalui kerja seseorang memperoleh status dan terikat dengan orang lain dan masyarakat. Ketiga, baik laki-laki maupun perempuan umumnya menikmati hidup mereka melalui pekerjaan. Keempat, banyak pekerja dan karyawan tidak memiliki hubungan langsung antara moral mereka dengan kondisi fisik atau material pekerjaan. Kelima, insentif dalam bekerja dapat berupa uang maupun bentuk lainnya.

Motivasi di tempat kerja mengacu pada motivasi yang terjadi dalam pengaturan dan keadaan yang hadir dalam suatu lembaga atau organisasi. Motivasi kerja guru seringkali dihubungkan dengan kegagalan dan kekurangan dalam bidang pendidikan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal-hal yang baik, oleh karena itu motivasi mereka untuk bekerja keras sangat dipengaruhi oleh apa yang mereka antisipasi untuk dicapai di masa depan. Motivasi seseorang untuk tugasnya cenderung meningkat jika harapannya terwujud.

* Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2006), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang tumbuh di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, menggunakan semua bakat dan kemampuannya, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang memuaskan. Motivasi kerja ini sangat penting bagi seorang karyawan karena dapat mempengaruhi semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya, sehingga ia dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan kuantitas yang diinginkan. Sifat sosial manusia telah lama dikenal. Manusia bekerja dan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan tersebut karena mereka adalah makhluk

sosial yang membutuhkan kasih sayang, pengakuan akan kehadiran mereka, dan rasa ingin memiliki hal-hal tersebut.

(Purwanto, 2015) menegaskan bahwa ada tiga bagian kunci dari motivasi, yaitu:

- 1) Memobilisasi adalah memberi seseorang kekuatan dan mempengaruhi mereka untuk berperilaku dengan cara tertentu.
- 2) Tingkah laku yang terarah atau tersalurkan. Ini menawarkan orientasi tujuan sebagai hasilnya. Setiap orang bertindak sebagai respons terhadap sesuatu.
- 3) Intensitas, keinginan, dan kekuatan individu harus diperkuat oleh lingkungan agar perilaku dapat dipertahankan atau dipertahankan.

Dapat didefinisikan bahwa sebuah motivasi adalah daya penggerak atau juga tenaga pendorong yang dapat membangkitkan serta mengarahkan tingkah laku dalam suatu perbuatan atau pekerjaan berdasarkan beberapa definisi dan komponen utama yang telah disebutkan di atas.

b) Kinerja Pegawai

Kinerja organisasi, menurut Bastian dalam (Hessel & Nogi, 2005) adalah gambaran sejauh mana tugas dilaksanakan di dalam suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan tujuan perusahaan. Dalam kata-kata (Armstrong, M. and Baron, 1998), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari melakukan pekerjaan dengan efektif dan mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja ini memiliki kaitan erat dengan tujuan strategis bisnis, kepuasan pelanggan, serta memberikan dukungan finansial. Evaluasi kinerja terutama digunakan untuk menilai apakah kegiatan, program, dan/atau kebijakan telah dilaksanakan dengan berhasil atau tidak sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka memenuhi visi dan tujuan organisasi pemerintahan. Menentukan indikator kinerja dan melacak pencapaiannya keduanya termasuk dalam pengukuran kinerja.

c) Indikator Kinerja

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009), metrik kinerja meliputi:

1. Seberapa baik seorang pekerja melaksanakan tugasnya merupakan ukuran kualitas pekerjaannya.
2. Salah satu cara untuk mengukur jumlah tenaga kerja adalah dengan mengetahui berapa jam yang dihabiskan seorang pekerja setiap harinya. Dengan mempertimbangkan berbagai kecepatan kerja setiap karyawan, maka jumlah pekerjaan ini dapat diperkirakan.
3. Pelaksanaan tugas merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanpa melakukan kesalahan. Hal ini mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran seseorang terhadap kewajibannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja. Cara seorang pekerja merespons kondisi tersebut akan mempengaruhi tingkat motivasinya.

Aparatur pemerintahan yang dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab mengurus segala urusan administrasi dan pemerintahan sekaligus memajukan kepentingan masyarakat. Menurut (A.W. Widjaja, 2007) karyawan adalah individu dengan dimensi fisik dan mental yang selalu dibutuhkan dan menjadi salah satu aset penting bagi sebuah koperasi dalam mencapai tujuan organisasional yang spesifik.

Sebagai salah satu bagian dari aparatur negara, kualitas PNS harus dievaluasi guna mengembangkan sistem pelatihan PNS yang mampu bersaing dalam skala regional dan internasional (Rosdakarya & Musanef, 2007). Untuk menjelaskan gagasan PNS yang telah dibahas sebelumnya, dapat dikemukakan bahwa ada empat syarat yang harus dipenuhi. Komponen-komponen ini meliputi:

- 1) Memenuhi syarat yang telah ditentukan,
- 2) Dipilih oleh pejabat yang memiliki kewenangan,
- 3) Diberi tanggung jawab atas jabatan negara atau tugas negara lainnya
- 4) Digaji sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku.

F. Definisi Oprasional

Menurut (Sugiyono, 2016), pengertian operasional variabel adalah sifat, ciri, atau nilai suatu barang atau kegiatan yang memiliki perubahan

tertentu dan telah diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya disimpulkan.

1. Tingkat Kesejahteraan, Menurut (Hasibuan, 2006) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) dari segi ekonomi, fasilitas, serta pelayanan jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak instansi atau perusahaan berdasarkan kebijaksanaan instansi atau perusahaan tersebut.
2. Budaya Kerja, Menurut (Triguno, 2015) didasarkan pada cara pandang kehidupan sebagai tingkatan yang berkembang menjadi perilaku, kebiasaan, dan intensitas dorongan yang berkembang menjadi budaya bagi keberadaan masyarakat dan organisasi yang dapat dilihat dari sifat dan perubahan menjadi watak, keyakinan, cita-cita, tujuan, dan pemahaman yang terbentuk dalam suatu pekerjaan.
3. Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Rivai dan Mulyadi dalam (Kumala, H. R., & Agustina, 2018) sebagai kumpulan karakteristik yang digunakan seorang pemimpin untuk membujuk pengikutnya mencapai tujuan perusahaan. Cara lain untuk menggambarkan pola perilaku dan taktik yang disukai seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinannya.

G. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dilokasi pada Badan Penelitian dan Perencanaan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Jl. MT. Haryono, Air Putih, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243 dengan Waktu penelitian 16 (enam belas) minggu terhitung mulai tanggal 17 Juli sampai dengan 3 November 2023.

H. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Metode penelitian penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Desain penelitian deskriptif ini nantinya dapat membantu dalam analisis data dalam penulisan kualitatif. Menurut (Moleong, 2014), metode kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang mengumpulkan data deskriptif melalui observasi dan catatan dari kata-kata atau tindakan individu yang diamati dalam konteks penelitian kualitatif. Metode

deskriptif tidak membatasi pengumpulan data, analisis atau interpretasi. kemampuan peneliti untuk melakukan data yang akan diperoleh juga sangat bergantung pada observasi dan wawancara.

Sehingga agar dapat berkonsentrasi terhadap permasalahan yang diangkat dengan mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan informasi dari narasumber tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial Dan Pemerintahan.

b. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, subjek penelitian menggunakan Informan yang digunakan dalam penelitian ini dipilih secara sengaja (*purposive sampling*). Informan dalam penelitian ini secara khusus adalah mereka yang mengetahui dan memahami konsentrasi penelitian tentang motivasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial Dan Pemerintahan. Adapun informan pada penelitian ini yaitu antara lain:

- a) Kepala Bidang Sosial Dan Pemerintahan Balitbangda Provinsi Kalimantan Timur. Peneliti menganggap bahwa informan sebagai penganggungjawab utama dan juga sebagai pemimpin.
- b) 6 (enam) Pegawai Bidang Sosial Dan Pemerintahan Balitbangda Provinsi Kalimantan Timur. Peneliti menganggap bahwa informan mengetahui dengan baik tentang kondisi dilapangan dan juga karena informan berkeja di bidang terkait dengan penelitian yang peneliti teliti.

c. Sumber Data

Sebelum melakukan proses analisis, peneliti harus terlebih dahulu menyatakan dan menjelaskan jenis serta sumber data yang relevan. Kemudian, data tersebut akan digunakan sebagai dasar perhitungan dalam analisis yang dilakukan. Akhirnya, hasil analisis tersebut akan dijadikan sebagai kesimpulan dari penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Jenis dan sumber data yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang ditemukan di lapangan. Dengan objek kajian Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, survei langsung dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer. Perolehan data yang tepat adalah tujuan dari studi lapangan ini.

2. Data Sekunder

Sekalipun data yang diperoleh adalah data asli, sumber data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh individu atau organisasi di luar peneliti itu sendiri. Perpustakaan dan sumber lainnya adalah tempat yang baik untuk mendapatkan informasi tambahan ini. Sesuai dengan uraian jenis dan sumber data yang disajikan di atas, peneliti menggunakan strategi pengumpulan data yang disebutkan sebelumnya untuk mendapatkan data yang relevan dengan konteks penelitian ini dan untuk menjamin keakuratan solusi terhadap tantangan yang ditimbulkan.

d. Teknik Pengumpulan Data

Marshall, & Rossman dalam (Miles & Huberman, 2005), pertimbangan harus diberikan untuk pengumpulan data dalam penelitian kualitatif karena keakuratan dan kelengkapan data yang digunakan untuk melakukan penelitian sangat mempengaruhi kualitasnya. *Apa, Dimana, Kapan, dan Bagaimana* selalu diperhitungkan saat mengumpulkan data. Biasanya, penelitian kualitatif menggunakan triangulasi data dari tiga sumber yang berbeda, termasuk observasi partisipan, wawancara, dan analisis dokumen.

Hasil dari wawancara dengan informan, observasi di lembaga atau tempat penelitian, dan dokumentasi untuk mencatat dan juga merekam berbagai informasi yang di dapatkan dapat digunakan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang ada. Berbagai jenis data yang diperlukan untuk penelitian ini dapat dikumpulkan dengan menggunakan teknik berikut, seperti:

a) Wawancara

Wawancara didefinisikan oleh Esterberg dalam (Sugiyono, 2016) sebagai pertukaran arus informasi antara dua orang melalui pertukaran tanya jawab sehingga dapat dibangun makna yang mendalam dari suatu objek tertentu. Kemudian Fathan menambahkan, wawancara merupakan

salah satu jenis komunikasi lisan yang dapat terstruktur, semi terstruktur, maupun tidak terstruktur untuk memperoleh data yang diperlukan narasumber (Rahman et al., 2022). Wawancara yang akan dilakukan peneliti pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu melakukan wawancara semi struktur yang dilakukan kepada subjek penelitian dikarenakan memenuhi kriteria yang paham terhadap topik terkait penelitian. Sehingga peneliti dapat mengembangkan pertanyaan atau jawaban yang diluar list pertanyaan yang disiapkan agar data yang dikumpulkan jelas dan komprehensif. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kepala Bidang beserta pegawai Bidang Sosial dan Pemerintahan Blitbangda Provinsi Kalimantan Timur.

b) Observasi

Salah satu metode pengumpulan informasi adalah dengan observasi terhadap fenomena sosial yang diteliti. Perumusan masalah dan perbandingan dengan kenyataan yang benar-benar terjadi di lapangan juga berkaitan dengan observasi (Rahman et al., 2022). Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi subjek penulisan, waktu serta bagaimana penulisan berlangsung. Interaksi antara partisipan dan pengamat diperlukan selama observasi agar penulis dapat mengumpulkan data dengan bantuan mereka. Dalam proyek ini, peneliti akan magang di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mengamati pelaksanaannya.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi yang menelaah dan mencatat data dari laporan atau arsip dan digunakan untuk membantu agar informasi terkait penelitian dapat dihasilkan secara jelas, akurat, dan dapat dipercaya. Karena tingkat keabsahan informasi masih belum tercermin dalam penyusunan karya ilmiah jika pengumpulan informasi hanya dilakukan melalui wawancara dan observasi. Oleh karena itu, diperlukan dokumentasi pendukung berupa catatan, gambar, data-data, perundang-undangan, penelitian terahulu yang merujuk kepada Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Bidang Sosial Dan Pemerintahan.

I. Teknik Analisis Data

Tujuan dari strategi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk memudahkan pemahaman peneliti terhadap data yang dikumpulkan dari observasi lapangan serta data yang dikumpulkan selama proses penelitian. Tiga jenis kegiatan yang berbeda reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan analisis data interaktif, yang dikembangkan oleh Miles & Huberman pada tahun 2005. Dengan menggunakan data ini, sebuah narasi dibuat. akan dibuat yang secara akurat menggambarkan jalannya peristiwa. Menerapkan tahapan metodologi analisis data berikut seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam (Miles & Huberman, 2005) (Abdussamad & Z, 2021) sebagai berikut:

a. Reduksi data (*Data reduction*)

Proses reduksi data memerlukan pengambilan dan pemadatan informasi terkait. Pada titik ini, penekanan ditempatkan pada isu-isu yang relevan, tema dan pola ditemukan, dan materi yang tidak penting disaring. Akibatnya, data yang diringkas akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memfasilitasi pengumpulan dan pencarian data di masa depan bagi peneliti sesuai kebutuhan. Dalam proses reduksi data, alat-alat elektronik juga dapat memberikan bantuan dengan menyediakan fitur-fitur khusus yang mempermudah pengurangan data.

b. Penyajian data (*Data display*)

Penyajian data dilakukan selanjutnya setelah prosedur reduksi data selesai. Penyajian dilakukan dengan berbagai cara, termasuk keterkaitan antar kategori, bagan, dan deskripsi. Langkah ini untuk mengklarifikasi kasus dan berfungsi sebagai panduan untuk mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis fakta penyajian data. Data yang telah dikelompokkan dalam beberapa klasifikasi selanjutnya dijelaskan untuk mendeteksi korelasi antara data yang satu dengan data lainnya.

c. Penarikan kesimpulan (*Conclusion drawing*)

Pada titik ini, penilaian dibuat berdasarkan semua informasi yang dikumpulkan selama penyelidikan. penetapan atau pembuktian dalam upaya memastikan atau memahami maksud, serta rancangan, penjelasan,

dan rantai sebab akibat. Informasi yang dikumpulkan melalui identifikasi informasi, membuat penilaian, atau meninjau penelitian harus dipertimbangkan sebelum menarik kesimpulan apapun. Penentuan prestasi adalah tahap terakhir dari investigasi sebelum peneliti menarik kesimpulan apapun. Jadi, langkah terakhir dalam mencerna data kajian adalah merumuskan kesimpulan.

