

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di sektor publik. Dimana layanan Masyarakat bergantung pada efisiensi dan dedikasi dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Di Indonesia, sektor publik menghadapi rintangan yang signifikan dalam menjaga motivasi kerja pegawai di Tengah perubahan ekonomi dan sosial. Menurut PwC di tahun 2024, 91% pekerja Indonesia Optimis terhadap perubahan ditempat kerja, tetapi hal ini kontradiktif dengan tingginya ketidakpuasan akibat faktor eksternal (PwC Indonesia, 2024). Selain itu, Maenaker Yassierli menyatakan tantangan utama bagi tenaga kerja nasional Adalah rendahnya kualitas pekerja, dan kurangnya pelatihan, yang berdampak pada produktivitas nasional.

Dalam konteks sektor publik, motivasi kerja pegawai digambarkan dari dinamika internal serta dinamika eksternal. Dimana dinamika internal merupakan faktor-faktor intrinsik individu, seperti kebutuhan pencapaian pribadi (nAch), kebutuhan afiliasi sosial (nAff), dan Kebutuhan akan kekuasaan (nPow), sebagaimana dijelaskan dalam Teori Kebutuhan McClelland (McClelland, 1961). Sementara itu, dinamika eksternal diartikan sebagai faktor-faktor ekstrinsik yang berupa dukungan organisasi, imbalan baik berupa finansial maupun non-finansial, dan kondisi kerja, yang memengaruhi

motivasi melalui insentif atau hambatan (Herzberg, 1959; Robbins & Judge, 2019).

Di tingkat nasional, tantangan motivasi kerja disektor publik semakin kompleks akibat reformasi birokrasi yang belum sepenuhnya efektif. Menyempit ke Provinsi Kepulauan Riau, Khususnya Kota Tanjungpinang, fenomena rendahnya motivasi kerja terlihat nyata di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Sebagai pusat administrasi legislatif, Sekretariat DPRD bertanggung jawab atas dukungan administrasi bagi anggota dewan, sehingga motivasi kerja dan kinerja pegawai menjadi sangat krusial.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Persentase Setuju (Kondisi Ideal)	Netral	Persentase Tidak Setuju (Indikasi Masalah)
1	Dorongan Usaha	37,3%	31,4%	31,3%
2	Arah Tujuan	41,2%	27,5%	31,3%
3	Ketekunan	35,3%	35,3%	29,4%
Rata-Rata Total		37,9%	31,4%	30,7%

Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat motivasi kerja pegawai yang berada pada kondisi ideal hanya mencapai 37,9%. Sebaliknya, terdapat indikasi penurunan motivasi yang signifikan, Dimana 30,7% pegawai merasa kehilangan dorongan usaha, kehilangan arah tujuan yang jelas, dan menurunnya ketekunan dalam bekerja. Keberadaan fenomena kesenjangan dimana hampir sepertiga pegawai mengalami kendala motivasi kerja ini menjadi alasan utama mengapa penelitian ini penting dilakukan. Apabila dinamika internal dan eksternal ini

tidak dievaluasi dan diperbaiki, dikhawatirkan akan berdampak fatal pada kinerja dan pencapaian target Sekretariat DPRD kedepannya.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Dinamika Internal

No	Dinamika Internal	Persentase Setuju (Kondisi Ideal)	Netral	Persentase Tidak Setuju (Indikasi Masalah)
1	Pencapaian (nAch)	42%	26,5%	31,5%
2	Afiliasi Sosial (nAff)	43,1%	31,4%	25,5%
3	Kekuasaan (nPow)	33,3%	39,2%	27,5%
Rata-Rata Total		42,1%	30,4%	27,5%

Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil survey yang disebarkan kepada 51 pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD, ditemukan bahwa kondisi dinamika internal masih belum sepenuhnya optimal, pada tabel 1.1 secara keseluruhan, rata-rata pegawai merasa kebutuhan internalnya telah terfasilitasi baru mencapai 42,1%. Terdapat indikasi permasalahan yang cukup nyata, Dimana rata-rata 27,5% pegawai masi menyatakan ketidaksetujuannya. Indikator dengan permasalahan tertinggi terletak pada kebutuhan akan pencapaian (31,5%), yang menandakan tingginya keluhan pegawai terkait pemenuhan standar kerja dan dorongan berprestasi. Selain itu, kebutuhan akan afiliasi sosial (26,5%) dan kebutuhan akan kekuasaan (24,5%) juga menunjukkan angka masalah yang tidak bisa diabaikan, Dimana hal ini mencerminkan adanya hambatan dalam hubungan kerja tim dan wewenang mengambil keputusan. Mengingat masih besarnya porsi pegawai yang menyatakan adanya kendala dan keraguan (netral), fenomena dinamika internal ini menjadi landasan kuat urgensi penelitian untuk

mengukur seberapa signifikan dampaknya terhadap motivasi kerja di Sekretariat DPRD.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Dinamika Eksternal

No	Dinamika Eksternal	Persentase Setuju (Kondisi Ideal)	Netral	Persentase Tidak Setuju (Indikasi Masalah)
1	Dukungan Organisasi	39,2%	31,4%	29,4%
2	Imbalan Finansial/Non-Finansial	43,1%	29,4%	27,5%
3	Kondisi kerja	41,2%%	33,3%	25,5%
Rata-Rata Total		41,2%	31,4%	27,4%

Data diolah, 2026

Permasalahan penelitian ini semakin menonjol karena lokasi Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di wilayah kepulauan yang rentan terhadap disparitas regional dalam hal akses pelatihan dan sumber daya. Studi serupa menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi menjadi prediktor utama kinerja pegawai legislatif, dengan faktor eksternal seperti fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan berperan sebagai mediator penting (Khotimah, 2025).

Namun, belum ada eksplorasi mendalam tentang dinamika internal (seperti kebutuhan psikologis pegawai) dan eksternal (seperti kebijakan daerah dan dukungan organisasi) yang secara spesifik memengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai di institusi ini. Kesenjangan ini membuat penelitian ini penting untuk menemukan solusi konkret, mengingat motivasi kerja yang rendah dapat menghambat pelayanan publik di tingkat lokal. Dengan demikian, eksplorasi dinamika ini diharapkan dapat mengungkap pola yang unik di konteks maritim Kepulauan Riau.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang diatas, berikut adalah masalah utama yang memengaruhi motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau:

1. Dari hasil data pendukung, pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan gejala rendahnya pemenuhan dinamika internal baik dari pemenuhan kebutuhan pencapaian (nAch), afiliasi sosial(nAff), dan kekuasaan (nPow). Dimana hal ini mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau masi belum menerima dukungan organisasi yang memadai, imbalan finansial maupun non-finansial yang belum optimal, serta kondisi kerja yang belum sepenuhnya memadai untuk mendukung operasional kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
3. Penurunan motivasi kerja yang mengakibatkan pegawai kehilangan dorongan usaha, kehilangan arah tujuan, dan kurangnya ketekunan, berdampak pada produktivitas kantor kantor yang menurun sehingga menyebabkan bertumpuknya pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar studi ini makin terarah dan tidak menyebarluas, penulis membatasi pembatasan variabel dinamika internal indikator hanya kebutuhan pencapaian (nAch), afiliasi sosial (nAff), dan kekuasaan (nPow), serta dinamika eksternal dengan hanya indikator dukungan organisasi, imblanan finansial/non-

finansial, dan kondisi kerja. Hal ini bertujuan agar memudahkan dalam mencari penelitian terdahulu. Serta fokus penelitian hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau dengan masa kerja minimal 5 tahun.

1.4 Perumusan Masalah

Menurut identifikasi serta pembatasan masalah, permasalahan penelitian dirumuskan diantaranya:

1. Apakah dinamika internal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Apakah dinamika eksternal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah dinamika internal dan eksternal secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada studi ini yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh dinamika internal terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Menganalisis pengaruh dinamika eksternal terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
3. Menganalisis pengaruh dinamika internal dan eksternal secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menghasilkan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diinginkan bisa menambah wawasan serta memperluas kajian ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, Dimana dengan menyoroti pengaruh dinamika internal dan dinamika eksternal dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Menurut Praktis, studi ini bisa sebagai rekomendasi atau masukan untuk pimpinan Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau agar dapat merancang kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bagian ini bermaksud agar menghasilkan deskripsi awal dan alasan dilakukannya penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Memaparkan teori yang sejalan, serta review penelitian terdahulu yang berkaitan dengan dinamika internal dan eksternal motivasi kerja. Bagian ini mencakup pula kerangka pemikiran yang sebagai landasan analisis penelitian., serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menerangkan rancangan penelitian yang dipilih, meliputi desain penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, operasional Variabel Penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang dipilih pada penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan hasil penelitian yang didapat berdasarkan pengolahan data, analisis penelitian, serta pembahasan yang menjelaskan hubungan antara temuan penelitian Bersama teori serta hasil penelitian terdahulu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memuat Kesimpulan dan hasil penelitian juga saran yang dapat dibagikan untuk kelompok bersangkutan, maupun penelitian selanjutnya.