

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI PADA BALAI RISET PERIKANAN  
DAN PERAIRAN UMUM (BRPPU)  
PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**ARI MENDRA  
NIM 01043110088**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**

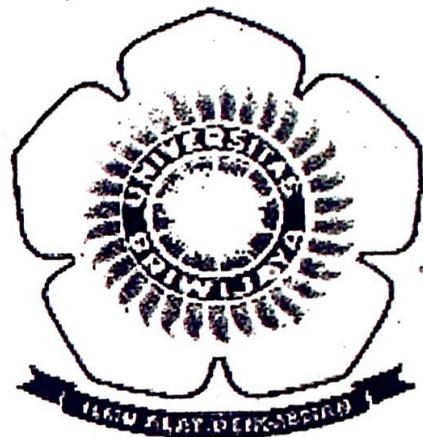
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDRALAYA  
Tahun 2009**

658.314 of  
Men  
p  
e-09.1400  
2009



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI PADA BALAI RISET PERIKANAN  
DAN PERAIRAN UMUM (BRPPU)  
PALEMBANG**

R. 19104  
19598



**Skripsi Oleh :**

**ARI MENDRA  
NIM 01043110088**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDRALAYA  
Tahun 2009**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : ARI MENDRA  
NIM : 01043110088  
MATA KULIAH : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI PADA BALAI RISET PERIKANAN  
DAN PERAIRAN UMUM (BRPPU) PALEMBANG

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2009 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indrelaya, 5 Agustus 2009

Ketua

DR. Zunaidah, M.Si  
NIP. 132902545

Anggota

Drs. Suparti A Bakri, MPA  
• NIP. 130687187

Anggota

Drs. M.Kosasih Zen, M.Si  
NIP 130527940

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM  
NIP.131474902

## MOTTO

*Sesungguhnya ALLAH SWT lebih menyukai orang fasiq tapi dermawan daripada orang yang abid tapi bakhsil. Karena sesungguhnya rezeki itu terkadang diberikan oleh ALLAH SWT melalui makhsiluknya.....*

*Aku masih berlumuran dengan ketidaktahuan. Ketidaktahuan untuk apa akau dilahirkan, ketidaktahuan bagaimana cara memakanai hidup, ketidaktahuan untuk apa aku tertawa, menangis dan tersudut dalam ruang hampa. Tapi aku masih disini, disini dan memandang dunia.....*

*Hidup Cuma sekali berguna Cuma sekali.....*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk:*

- *Kedua orang tuaku tercinta, terima kasih karena kalian telah mendera seperti sekarang ini*
- *Kepada mendiang kakek ku yang telah memberikan arti hidup yang sesungguhnya.....*
- *Semua keluarga besar A. Roni, kita semua adalah anak cucu Adam yang penuli dengan kealpaan.. janganlah kalian lupa itu*
- *Saudara-saudaraku tersayang.... Tanpa kalian akau tak berarti*
- *Dia yang selalu kucintai dan kurindukan...*

## KATA PENGANTAR

*Asslamu'alaikum warohmatullahiwabarokatu*

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T. Rabb Yang Maha Tahu, yang menguasai segala alam beserta isinya, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga skripsi ini dapat terselesaikan walaupun masih banyak terdapat kekurangan. Sholawat dan salam penulis haturkan untuk Sang Pembawa Risalah Rosulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pejuang-pejuang yang selalu meniti jalan-Nya.

Skripsi ini berjudul "pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum (BRPPU) Palembang. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Studi Pustaka, Bab III Keadaan Umum, Bab IV Analisis dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran. Data utama yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui angket yang disebarakan pada pegawai BRPPU Palembang dengan sampel 67 responden

Dari hasil analisa yang kami lakukan ternyata variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel disiplin pegawai BRPPU Palembang. sedangkan untuk variabel dominan adalah kebutuhan aktualisasi diri sebesar 1,869. dengan persamaan regresi  $Y = 10.029 + 1,121 X_1 + 1,779 X_2 + 1,359 X_4 + 1,869 X_5 + 3,560$ .

Tiada gading yang tak retak makanya penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

*Wasslamu'alaikum warohmatullahiwabarokatu*

Inderalaya, Juli 2009

Ari Mendra

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Bumi Asih” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

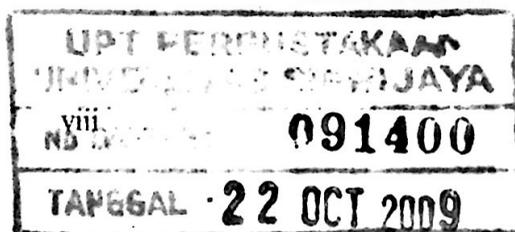
Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, baik dukungan moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Kedua orang tuaku tersayang atas semua kasih dan pengajaran yang tercermin dari keringat kalian yang tercurur.
2. Saudara dan sepupuku (Pak Rendra) yang telah memberikan setiap dukungan baik materi dan immateri.
3. M. Husin, A.Ma. Pd. Kau adalah inspirasi dalam menjalani kehidupan ini.
4. Prof. Dr. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Drs. Yuliansyah M. Diah, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Pembimbing I Skripsi, terima kasih untuk segala bantuannya yang akan berguna bagiku kelak.
8. Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA, terima kasih atas segala bimbingannya.
9. Drs. Kosasih Zen, M.Si serta mendiang Drs. Bastoni Achmadsyah, MM.
10. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama saya mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Pak Tasdiono, SH, selaku pimpinan pelayanan tata usaha pada Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum(BRPPU) Palembang.
12. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

13. Teman-temanku sehati dan seperjuangan dalam mengarungi derasnya paradigma untuk Dedek dan Fahmi. Meski kita masih hidup dalam lumuran ketidaktahuan, walaupun kita masih tersudut dalam ruang hampa bersekat kefanaan. Tapi ingatlah Aku masih dibelakang kalian. Walaupun terkadang kita masih gamang, walaupun terkadang kita masih dipenuhi comberan-comberan kedengkian hati, walaupun terkadang kita tak sepenuhnya sehati. Tapi ingatlah kita adalah sahabat sejati, kita adalah manusia berbudaya karena rasanya percuma sudah setiap ilmu yang kita peroleh tanpa melihat dari apa kita berasal. Kalian telah mengajarkan banyak hal yang tak akan kuperoleh dalam sepuluh atau dua puluh tahun hidupku.
14. Temanku satu paham *Communis (Community Of Islam)*, Irawan. Ingatlah suatu saat temanmu yang satu ini akan mengubah sejarah Indonesia dan dunia dan kemudian dengan penuh khidmat berdiri di podium Alfred Nobel di Stockholm.
15. Teman-temanku di Talang (Butet, Baladil, Les, Ipon, Ipan, Diki, Wa2n, Hilal, Pajri) dan teman-temanku Talang di Ekonomi (Dian, Yudi, Amira, Yu2n dan Chika).
16. Teman-teman sejawat seangkatan yang lebih dulu bergumul dengan fananya dunia (Jaka, Arie, Wawan, Sigit, Adi, Irsan, Rudi, Doni). Semoga dalam lindungan Allah SWT sehingga dipermudah segala urusannya.
17. Teman satu sidang angkatan 04 Andika, teruslah mencari apa makna hidup ini.
18. Untuk teman-temanku angkatan 04 yang masih bergelut dengan buku Ayat, Rudi dan Alvin dan Sureza semoga kalian mendapat apa yang kalian cita-citakan.
19. Terima kasih untuk semua teman dan sejawat yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Karena tanpa kalian skripsi ini akan mengalami hambatan dalam pengerjaannya.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAKSI .....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Metodologi Penelitian .....	12
1.5.1 Rancangan Penelitian .....	12
1.5.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	12
1.5.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	12
1.5.4 Variabel Penelitian .....	12
1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data.....	14
1.5.6 Instrumen Penelitian.....	14
1.5.7 Teknik Analisis Data.....	15
1.6. Sistematika Pembahasan .....	16



BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1	Landasan Teori.....	18
2.1.1	Pengertian Motivasi .....	18
2.1.2	Teori Motivasi.....	19
2.1.3	Tujuan Motivasi .....	22
2.1.4	Manfaat Motivasi .....	22
2.1.5	Metode Motivasi .....	23
2.1.6	Jenis Motivasi.....	23
2.1.7	Proses Motivasi .....	24
2.2	Disiplin Kerja .....	26
2.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.2.2	Konsep Disiplin Kerja Berdasarkan PP 30 Tahun 1980 .....	27
2.2.3	Indikator Disiplin Kerja .....	28
2.2.4	Metode Pendisiplinan.....	30
2.2.5	Hukuman Pelanggaran Disiplin .....	31
2.2.6	Hubungan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja.....	32
2.2.7	Penelitian Terdahulu.....	34
2.2.8	Kerangka Konseptual .....	35
2.2.9	Hipotesa.....	35
BAB III.	KEADAAN UMUM	
3.1	Sejarah Berdirinya BRPPU.....	36
3.2	Visi, Misi dan Tujuan BRPPU .....	37
3.3.	Struktur Organisasi .....	38
3.4.	Tata Kerja Pegawai BRPPU.....	43
3.5	Tugas dan Fungsi BRPPU.....	44
3.6	Fasilitas Riset Pada BRPPU.....	45
3.7	Pembagian Personalia .....	46

BAB IV.	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1	Uji Akurasi Data .....	49
4.1.1	Uji Validitas .....	49
4.1.2	Uji Reliabilitas .....	52
4.1.3	Uji Normalitas .....	53
4.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	54
4.2.1	Analisis Statistik Non Variabel .....	54
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Utama .....	58
4.3	Analisis Regresi Berganda Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai BRPPU Palembang .....	80
4.4	Implikasi Kebijakan .....	91
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan .....	92
5.2.	Saran.....	93
	DAFTAR PUSTAKA .....	94
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Absensi Dalam Persentase Pegawai BRPPU Palembang .....	9
Tabel 3.1	SDM BRPPU Berdasarkan Jabatan Fungsional Per Maret 2009 .....	47
Tabel 3.2	SDM BRPPU Berdasarkan Tingkatan Pendidikan Per Maret 2009 .....	47
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Utama .....	50
Tabel 4.2	Hasil Uji Normalitas Variabel Utama .....	53
Tabel 4.3	Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	54
Tabel 4.4	Frekuensi Usia Responden .....	55
Tabel 4.5	Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	56
Tabel 4.6	Frekuensi Lama Bergabung .....	57
Tabel 4.7	Pegawai selalu berusaha melaksanakan tugas kedinasan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian dan kesadaran .....	59
Tabel 4.8	Pegawai selalu berusaha untuk melaksanakan tugas kedinasan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab .....	60
Tabel 4.9	Pimpinan selalu menjadi dan memberikan contoh dan tauladan .....	61
Tabel 4.10	Pimpinan sangat mendorong bawahannya meningkatkan prestasi kerja dan pengembangan karirnya .....	62
Tabel 4.11	Kompensasi yang diterima sudah memuaskan .....	63
Tabel 4.12	Kompensasi yang diterima bukanlah segalanya, anda akan selalu bekerja dengan jujur dan tertib .....	64
Tabel 4.13	Gaji dan tunjangan yang diterima sekarang sudah sesuai dengan andil yang diberikan .....	65
Tabel 4.14	Dalam instansi keadilan adalah dasar pemberian hukuman dan sanksi .....	66

Tabel 4.15	Pimpinan selalu berperan aktif dalam menciptakan kedisiplinan dengan melakukan pengawasan.....	67
Tabel 4.16	Pimpinan anda selalu membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.....	68
Tabel 4.17	Pelanggaran disiplin akan dikenai sanksi sesuai dengan peraturan kedisiplinan PNS.....	69
Tabel 4.18	Dalam instansi peraturan ditegakkan sebagaimana mestinya .....	70
Tabel 4.19	Dalam menjalankan tugasnya pimpinan anda selalu bersikap dan bertindak tegas dalam menerapkan hukuman....	71
Tabel 4.20	Pimpinan anda selalu bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.....	72
Tabel 4.21	Pimpinan anda selalu memberikan bantuan terhadap bawahan yang terkena musibah .....	73
Tabel 4.22	Pegawai selalu membantu apabila ada pegawai lain yang terkena musibah .....	74
Tabel 4.23	Penghasilan yang diterima oleh pegawai sudah mencukupi kebutuhan anda dan keluarga .....	75
Tabel 4.24	Bantuan yang diterima dari instansi sesuai dengan harapan dan ketentuan pegawai .....	76
Tabel 4.25	Kondisi tempat kerja yang aman dan memberi ketenangan....	77
Tabel 4.26	Adanya jaminan asuransi dan Taspen yang memadai.....	78
Tabel 4.27	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja di perusahaan ini berjalan dengan baik .....	79
Tabel 4.28	Adanya kelompok kerja yang dibentuk saat menjalankan proyek sangat membantu dalam menyelesaikan tugas.....	80
Tabel 4.29	Promosi sering di laksanakan pada perusahaan tempat anda bekerja .....	81
Tabel 4.30	Setiap tugas yang menjadi tanggung jawab selalu dikerjakan dengan baik dan tepat waktu sehingga mendapat pujian dari pegawai dan atasan .....	82

Tabel 4.31 Sebagai pegawai anda menginginkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu .....	83
Tabel 4.32 Merasa bahagia saat diberikan tugas dari instansi, kerana dapat menggunakan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan anda secara maksimal.....	84
Tabel 4.33 Koefisien korelasi dan determinasi .....	85
Tabel 4.34 Hasil uji F (F Test) .....	86
Tabel 4.35 Koefisien regresi berganda .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.1	Sebuah Model Proses Motivasi .....	3
Gambar	2.1	Model Hierarki Maslow .....	20
Gambar	2.2	Proses Motivasi .....	24
Gambar	2.3	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar	3.1	Struktur Organisasi BRPPU Palembang.....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner .....	Lampiran 1
Output SPSS .....	Lampiran 2
PP 30 Tahun 1980 .....	Lampiran

**Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum (BRPPU)**

**Palembang**

**ABSTRAKSI**

Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan elemen vital yang harus diberdayakan. Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja menjadi penting karena hanya dalam suasana kerja yang penuh disiplin kerja yang tinggi instansi dapat melaksanakan program aayang telah direncanakan.

Disiplin kerja akan sangat terkait dengan unsur motivasional pegawai. Sebab pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Penjelasannya sederhana, motivasi yang tinggi akan membuat setiap pegawai akan bersikap konstuktif sehingga upaya pendisiplinan relatif mudah. Sebaliknya motivasi yang rendah akan membuat karyawan cenderung bersikap destruktif sehingga upaya pendisiplinan merupakan proses rumit dan kompleks.

Korelasi ini didasarkan pada hasil penelitian yang mengindikasikan elemen motivasi memiliki peran yang signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian menunjukkan 70,9 % faktor motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu instansi harus mengimprovisasi motivasi agar berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi dan Disiplin Kerja.

**The Influence of Motivation Toward Discipline of Work  
At Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum (BRPPU)**

**Palembang**

**ABSTRACTION**

In management of human resources, people are as the prime element that must be practiced, the alternative to increase that practiced is by improve the discipline of employee. Discipline of work be important, it because just on the full of motivation an employee can do what program that has been planed before.

Discipline of work will be concerned by substance of employee's discipline, because people who has high motivation tend to have high work discipline too. It simply explanation, the high motivation will make the employee have a certain attitude more constructive so it' easy to make employee to be discipline one. The other way, low motivation will make the employee tend to destructive it will be sophisticated and complex to make them more discipline.

This correlation based on the researching that indicate the motivation has very significant purpose for work discipline. The research show about 70,9 % the factor of motivation influential for work discipline. Because of that the instance need to improve the motivation in order to get impact for the increasing of the discipline of employee.

Key word : Motivation and Discipline of Work

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Selain sumber-sumber alam dan modal, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia maka organisasi dapat mencapai tujuannya. Pemberdayaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan menjadi penentu bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi perusahaan.

Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Keberadaan motivasi kerja sangat penting bagi iklim organisasi karena hanya dalam iklim organisasi yang penuh motivasi kerja organisasi dapat melaksanakan setiap program kerja yang telah dilaksanakan.

Motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *persistensi* dalam melaksanakan setiap kegiatan-kegiatan tertentu (Gray, dkk, dikutip dalam Winardi, 2007: 2)

Rumusan tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa kiranya timbul sikap *entusias* dan *persisten*, dalam hal melaksanakan tugas-tugas. Salah satu pandangan mengatakan, bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku (Winardi, 2007: 2).

Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi peningkatan kinerja individual. Walaupun garis besarnya banyak variabel lain yang turut mempengaruhinya, seperti : usaha kerja yang dikerahkan, kemampuan yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Motivasi akan sangat terkait dengan tindakan, sebab motif yang besar tidak efektif tanpa ada tindakan yang merupakan turunan dari motif tersebut. Oleh karena itu, perlu dipahami terlebih dahulu tindakan itu. Paling sedikit ada dua macam tindakan, yaitu :

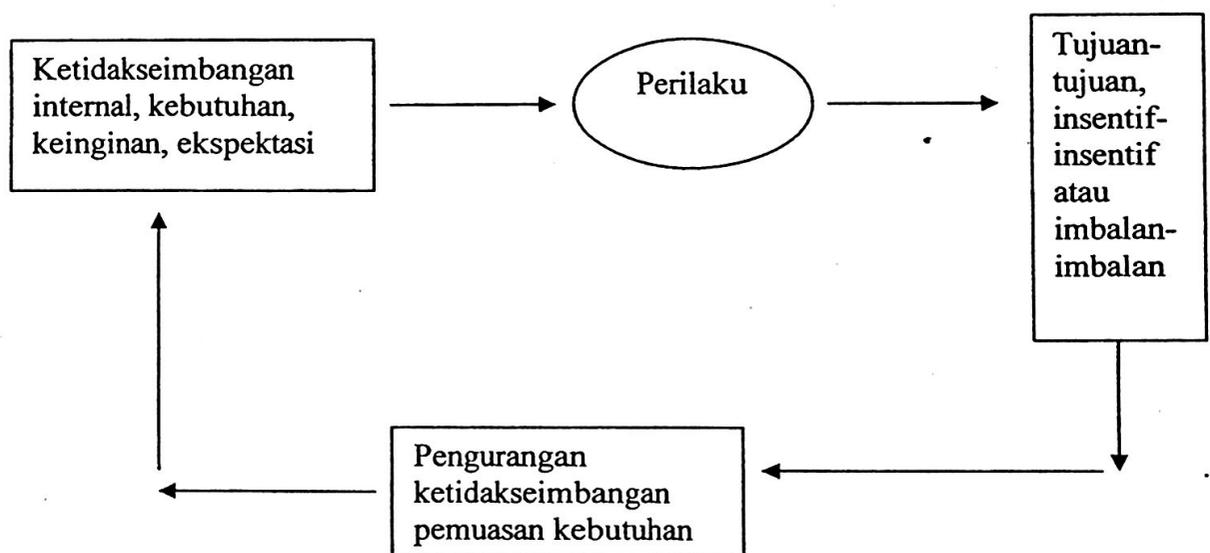
1. Pemikiran (*Thinking*), yaitu perbuatan rohani yang menghendaki bekerjanya daya pikir (otak) manusia.
2. Tindakan (*Action*), yakni perbuatan jasmani yang amat membutuhkan gerak otot tubuh manusia. Perbuatan ini mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh orang yang bersangkutan (Samsudin, 2006: 282).

Dari uraian tersebut proses motivasi tidak terlepas dari aspek-aspek psikologis yang erat. Kaitan ini mengandung makna bahwa motivasional harus melibatkan unsur-unsur yang bersifat abstrak dan kognitif. Unsur-unsur ini

meliputi, persepsi, kepribadian, sikap dan proses pembelajaran dalam memahami perilaku (Winardi, 2007: 24).

Para pimpinan harus memahami proses psikologikal tersebut agar mereka berhasil membina pegawai mereka menuju kearah pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa gambaran umum mengenai model motivasi kerja. Salah satunya dikemukakan oleh Dunette (Winardi, 2007: 25)



**Gambar 1.1. Sebuah Model Proses Motivasi**

Sumber : Dunette dikutip dalam J. Winardi, 2007: 25. *Motivasi dan Pemasalahan*. Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta

Dari model motivasi di atas terdapat empat hal utama yang merupakan kerangka kerja yang mendasari setiap motivasi dan perilaku. Komponen tersebut adalah :

1. Kebutuhan, keinginan atau ekspektasi
2. Perilaku
3. Tujuan, dan

#### 4. Umpan balik

Keempat hal tersebut sangat bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Ia memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan yang dipredeterminasi. Tetapi secara keseluruhan kebutuhan ini merupakan dasar setiap kebutuhan manusia.

Hal ini kemudian digambarkan oleh A. Maslow dalam sebuah hierarki kebutuhan (Robbin, 2003: 164) hipotesis yang ia lakukan menyatakan bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis (*Physiological needs*) : menyangkut kebutuhan jasmani misalnya rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah)
2. Keamanan (*Safety needs*): menyangkut keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
3. Sosial (*Social needs*): mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan (*Esteem needs*): mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*): dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mancapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Esensi dari teori ini bahwa Maslow membagi kebutuhan manusia kedalam lima kategori yang spesifik. Mulai dari kebutuhan dasar yang harus dan wajib dipenuhi sampai kebutuhan tingkat atas yang lebih elit. Tetapi terdapat pengecualian kebutuhan dasar dapat saja berubah sesuai dengan pemenuhan

kebutuhan itu sendiri (realisasi). Kebutuhan akan rasa aman bisa saja menjadi kebutuhan dasar saat kebutuhan fisiologis belum terpenuhi tapi kebutuhan akan rasa aman sudah terpenuhi.

Kenyataan bahwa proses motivasi harus diikuti oleh variabel lain. Membuat motivasi tidak dapat bekerja sendiri diperlukan variabel lain yang menunjang proses motivasi. Salah satunya adalah sikap disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja sangat terkait dengan motivasi. Disiplin yang tinggi membuat iklim organisasi menjadi lebih kompetitif sehingga akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan organisasi/instansi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi setiap peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007: 193-194). Selanjutnya Hasibuan menerangkan bahwa ada dua elemen dasar dalam penegakkan disiplin kerja. Pertama, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya. Kedua, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku dan karakter pegawai untuk memenuhi tata peraturan yang telah disusun oleh perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan berhubungan proses motivasi yang sudah kita jelaskan tadi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai regulator harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Tahap pertama adalah menata peraturan kerja sebagai kerangka acuan bagi para pegawai.

Tahap selanjutnya adalah menerapkan pengawasan untuk membentuk karakter disiplin pegawai serta tahap terakhir adalah membudayakan disiplin kerja dikalangan pegawai itu sendiri.

Sebagai suatu kegiatan yang memiliki aspek sosiologis yang kental. Penegakkan disiplin kerja tidak bisa diserahkan pada pegawai semata sehingga perusahaan harus mempunyai suatu pola pembinaan disiplin para pegawainya. Pola pembinaan itu dapat berupa penataan perangkat peraturan yang tepat, menegakkan peraturan dengan memberikan sanksi yang tegas bagi para pelanggar dan upaya pembinaan disiplin kerja yang berkesinambungan.

Pembinaan disiplin kerja yang berkesinambungan perlu dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja yang sudah ada serta senantiasa berusaha meningkatkannya. Pembinaan disiplin kerja dapat dilakukan melalui cara *preventif* dan *korektif* (Handoko, 1987, 208-209). Kedua cara tersebut merupakan kerangka dasar acuan dalam pembinaan disiplin kerja yang berkesinambungan.

*Disiplin preventif* adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (*disiplin preventif*) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu : untuk mendorong pegawai agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi; agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat

dengan pengawasan yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia..

Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan scyogyanya disertai oleh infonnasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif. Para pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Upaya untuk mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya adalah meningkatkan motivasi para pegawainya. Untuk menyusun berbagai kebijakan yang terkait dengan motivasi pegawai tersebut maka manajer perlu memiliki data dan informasi yang akurat mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawainya.

Dalam lingkungan pemerintahan konsep disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Konsep ini kemudian dituangkan pemerintah menjadi berbagai Peraturan Pemerintah seperti, PP No 11 Tahun 1952 kemudian PP No 30 Tahun 1980 sebagai penyempurnaan peraturan terdahulu. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum (BRPPU) Palembang adalah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang riset perikanan dan perairan umum. Instansi ini bertanggungjawab langsung kepada Kepala Pusat Riset Perikanan Tangkap dan secara umum dibina oleh Kepala Badan Riset Kelautan dan Perikanan, sesuai dengan SK Menteri Kelautan dan Perikanan No. KEP 53/MEN/2002, tanggal 18 Nopember 2002.

Seperti halnya kebanyakan instansi pemerintah BRPPU menghadapi masalah disiplin kerja yang membudaya. Peraturan disiplin dalam hal ini PP 30 Tahun 1980 hanya dipandang sebagai sebuah konsep. Konsep baku yang faktanya sangat jarang diterapkan. Masalah terberat yang dihadapi BRPPU menyangkut disiplin kerja adalah jam dinas. Padahal dalam PP 30 Tahun 1980 Bab II Pasal 2 dalam Poin K (lihat dalam lampiran), menyatakan setiap pegawai negeri sipil diwajibkan mentaati ketentuan jam kerja, akan tetapi aplikasinya sungguh bertolak belakang. Salah indikasi awalnya adalah tingginya tingkat absensi pegawai BRPPU yang kami paparkan dalam tabel 1.1 Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Juli dan Desember sebesar 40,29%, sedangkan tingkat absensi terbesar kedua terjadi pada bulan Juni dan Oktober sebesar 38,80%. Paparan tersebut dapat memberikan gambaran bahwa BRPPU telah kehilangan 22 orang pegawai rata-rata perbulan. Angka tersebut kami peroleh dari

$$\frac{274}{12} = 22$$

Angka 274 kami peroleh dari akumulasi seluruh absensi pegawai selama setahun sedangkan angka 12 adalah jumlah bulan setahun. Dari hasil tersebut

kami simpulkan bahwa tingkat absensi pegawai adalah tinggi yang di representasikan oleh angka 22. Keadaan ini sangat memprihatinkan, sebab kalau keadaan ini dibiarkan akan berimplikasi pada kondisi motivasi pegawai yang cenderung lemah. Melemahnya motivasi pegawai akan mengakibatkan kinerja BKPPU menjadi turun.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Absensi dalam Persentase Pegawai Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum Palembang Tahun 2008**

Bulan	Absensi ( orang )	Absensi ( % )
Januari	23	34,32
Februari	20	29,85
Maret	22	32,83
April	25	37,31
Mei	21	31,34
Juni	26	38,80
Juli	27	40,29
Agustus	19	28,35
September	20	29,85
Oktober	26	38,80
November	18	26,86
Desember	27	40,29

*Sumber : Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum*

Ket : Jumlah Pegawai = 67

$$\frac{\text{Absensi (orang)}}{\text{Jumlah Pegawai}} = \text{Absensi (\%)}$$

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai, Hasibuan (2007 : 194-199), memandang balas jasa/gaji adalah salah satu faktor tersebut. Menurutnya balas jasa yang setimpal akan memberikan kecintaan dan kepuasan pegawai terhadap perusahaan. Akan tetapi hal ini tidak terjadi dalam BRPPU. Sebagai sebuah instansi pemerintahan kompensasi adalah hal baku dan bukanlah kebijakan internal instansi, sebab gaji telah diatur oleh negara sesuai batasan tertentu (dalam hal ini data besaran gaji akan kami paparkan dalam bentuk lampiran). Oleh karenanya sistem penggajian menjadi monoton sebab pegawai akan terus menerima gaji walaupun pegawai tersebut tidak bekerja sebulan penuh tanpa keterangan. Hal inilah yang menjadi kesalahan fatal, sebab unsur disiplin pegawai menjadi berkurang. Berkurangnya disiplin kerja akan mengakibatkan ekses negatif yang akan berpengaruh pada motivasi kerja itu pegawai itu sendiri.

Disamping gaji pokok di atas terdapat berbagai tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan andil dan jabatan pegawai tersebut. Akan tetapi pada dasarnya tunjangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai. Karena dibandingkan dengan gaji pokok besaran tunjangan jauh lebih kecil. Selain itu besaran tunjangan hanya didasarkan pada tingkatan golongan pegawai. Artinya pegawai dengan golongan yang lebih tinggi mendapat tunjangan yang lebih besar dibanding pegawai lain yang golongannya lebih rendah. Tunjangan tersebut antara lain, tunjangan lain-lain, tunjangan jabatan (struktural dan fungsional) serta tunjangan beras.



Uraian tersebut menggambarkan adanya ketimpangan penegakkan disiplin kerja dalam BRPPU. Sebagai sebuah instansi pemerintah, BRPPU harusnya memiliki komitmen yang jelas dalam menyikapi masalah ini. Namun hal ini sangat disayangkan ditengah isu dan streotipe negatif yang menyudutkan instansi pemerintah. BRPPU justru menjadi contoh yang kesekian dari carut-marut kebobrokan birokrasi

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas penulis tertarik untuk mengangkat fenomena disiplin pegawai negeri sipil dalam lingkungan Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum (BRPPU) Palembang dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BALAI RISET PERIKANAN PERAIRAN UMUM PALEMBANG”**.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengarahkan kajian penelitian sebagai berikut :

“Bagaimana pengaruh pemenuhan kebutuhan motivasi Maslow terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Riset Perikanan Periran Umum Palembang?”

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi kebutuhan Maslow terhadap disiplin kerja karyawan pada Balai Riset Perikanan Perairan Umum Palembang.

2. Manfaat Teoritis, penelitian ini merupakan tahapan akhir dalam menerapkan konsep-konsep teoritik yang diperoleh dalam perkuliahan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam mengembangkan pemahaman manajemen SDM terutama yang berkenaan dengan motivasi dan disiplin kerja. selain itu penelitian dapat menambah koleksi karya ilmiah Universitas Sriwijaya.

## **1.5 METODE PENELITIAN**

### **1.5.1 Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan rancangan penelitian yang bersifat deskriptif yaitu rancangan penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu fenomena atau populasi tertentu.

### **1.5.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Balai Riset Perikanan Perairan Umum Palembang yang beralamat di Jalan Beringin No. 08 Mariana Plaju, Palembang.

### **1.5.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 67 orang, maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Jadi peneliti menggunakan teknik sensus untuk menentukan sampel, hal itu dikarenakan populasi yang ada sedikit.

### **1.5.4 Variabel Penelitian**

#### **1.5.4.1 Klasifikasi Variabel**

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel dependen (Y), adalah variabel terikat yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah disiplin kerja karyawan.
2. Variabel independen (X), adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi yang terdiri dari fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3) kebutuhan untuk dihargai (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5).

#### **1.5.4.2 Definisi Operasional Variabel**

1. Tingkat disiplin kerja (Y) yang diperoleh karyawan, variabel ini tergantung variabel independent.
2. Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, hal-hal yang memotivasi (X) individu dalam bekerja berdasarkan lima faktor:
  - a) Fisiologis (X1) yaitu gaji, upah insentif, dan masa liburan.
  - b) Kebutuhan Rasa Aman (X2) yaitu keamanan kerja (peraturan tentang keamanan), asuransi, dan program-program pemberhentian kerja.
  - c) Kebutuhan Sosial (X3) yaitu berupa kelompok kerja yang nyaman, hubungan baik dengan teman kerja dan diterima baik oleh lingkungan kerja.
  - d) Kebutuhan Untuk Dihargai (X4) adalah reputasi diri, tanggung jawab dan promosi.
  - e) Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) misalkan memaksimalkan dalam menggunakan kemampuan.

## **1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data**

### **1.5.5.1 Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian yang bersangkutan yang memerlukannya. (Hasan, 2002:82). Merupakan data yang diperoleh dari Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum melalui instrumen penelitian yang dipakai.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002:82). Data tersebut antara lain sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan atau organisasi, dan kebijakan tentang motivasi karyawan. Selain itu perolehan data sekunder juga dari buku, jurnal dan lain sebagainya.

### **1.5.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden) yang akan mewakili setiap variabel penelitian yaitu variabel X dan Y sebanyak 6 variabel. Kuesioner yang dipakai menggunakan Skala Bukan Perbandingan (*Non-Comparative Scale*) dalam bentuk skala *Likert five point* dengan 5 kategori mulai dari "Sangat Setuju" sampai "Sangat Tidak Setuju".

## 1.5.7 Teknik Analisis Data

### 1.5.7.1 Analisis Kualitatif

Dengan membandingkan data laporan mengenai kriteria disiplin kerja pada BRPPU dengan hasil yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner tentang apa saja yang menjadi motivasi pegawai serta berapa besar pengaruhnya.

### 1.5.7.2 Analisis Kuantitatif

Menggunakan dasar pendekatan angka, dimana proses pemberian skala pada data mentah (kuesioner) akan diubah menjadi data kuantitatif dengan pemberian kode terhadap data kuesioner tersebut, yaitu:

- o Sangat setuju : 5
- o Setuju : 4
- o Ragu-ragu : 3
- o Tidak setuju : 2
- o Sangat tidak Setuju : 1

Teknik analisis kuantitatif dilakukan dengan mengukur tingkat regresi antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan regresi dan korelasi berganda.

Data yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana

Y : Variabel dependen (Disiplin Kerja)

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  : Koefisien korelasi

$X_1$  : kebutuhan fisiologi

$X_2$  : kebutuhan keselamatan dan keamanan

$X_3$  : kebutuhan sosial

$X_4$  : kebutuhan akan penghargaan

$X_5$  : kebutuhan aktualisasi diri

## 1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Secara sistematis isi skripsi ini terdiri atas lima bab yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian. Metode penelitian, sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang teori motivasi dan disiplin kerja beserta bagian-bagiannya.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan dikemukakan mengenai gambaran perusahaan secara umum meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan kegiatan perusahaan.

### **BAB IV PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BALAI RISET PERIKANAN PERAIRAN UMUM**

Pada bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan teori-teori dan permasalahan yang diteliti penulis, serta memberikan keterangan-keterangan dari data yang diperoleh.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan didapat dari data sebelumnya. Saran yang diberikan dapat menjadi masukan bagi perusahaan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christianti, Ana Theresia. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Perusahaan Plastik Kidang Bulan di Solo. *Skripsi* Yogyakarta: Universitas Kristen Petra.
- Fauzi, Kms. Mahmud. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang. *Tesis*. Palembang : Universitas Bina Darma.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal, 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Heidjarachman dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- J. Winardi, 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Listyanto, Toni. 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Krisman. 2005. *Analisis Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Metro*. Lampung: Universitas Lampung.
- Terry, G.R. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : PT SUM.



[http://www.e-psikologi.com/disiplin kerja](http://www.e-psikologi.com/disiplin_kerja), diakses 15 Maret 2009

[http://www.google.com/PP 30 Tahun 1980](http://www.google.com/PP_30_Tahun_1980), diakses 21 April 2009