

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KANTOR SUKSES DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

DEVI SAFIKAH

2012410919



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Devi Safikah

No. Pokok : 2012410919

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : **ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) DIKANTOR SUKU DINAS
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR**

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal
2 September 2015.

Jakarta, 2 September 2015

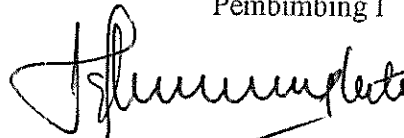
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



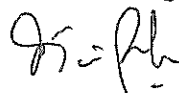
(Ellena Nurfazria Handayani, SE.MM)

Pembimbing I



(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

Pembimbing II



(Dini Rahayu, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yangbertandatangan dibawah ini:

Nama : Devi Safikah
No. Pokok : 2012410919
Jurusan/peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : Analisis Faktor Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
(PNS) di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan
Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang ujian skripsi sarjana pada tanggal 2 September 2015. Dengan hasil B

Ketua Jurusan Manajemen

EF 11/9/15

(Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM)

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tanda Tangan
1	Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM	Ketua	<i>EF</i>
2	Sukardi, SE, MM	Anggota	<i>Sukardi</i>
3	Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM	Anggota	<i>Tri Pujiastuti</i>

Dekan Fakultas Ekonomi

Sukardi

(Sukardi, SE, MM)

ABSTRAK

Devi Safikah, NIM 2012410919, Judul: Analisis Faktor Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur,

Jumlah halaman : xii +115 hal:2015,

Kata kunci : Motivasi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa faktor yang dijalankan dengan perangkat lunak Statistical Process Social Science (SPSS) 20.0 for windows

Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, yaitu 41 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil analisis dilihat dari Kaiser-Meyer-Olkin dan Bartlett's Test sebesar 0,692 dengan signifikansi sebesar 0,001. Angka KMO tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikasi jauh dibawah ($0,000 < 0,05$) variabel dan sampel yang ada sudah bisa dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Terdapat empat faktor yang terbentuk yaitu faktor pertama "Penghargaan", faktor kedua "Lingkungan kerja", faktor ketiga "Penghasilan" dan faktor keempat "Pembinaan".

Daftar Acuan : (2010-2014)

Jakarta, 28 Agustus 2015

Devi Safikah

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terbatas kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat terwujud. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Sukarcki, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta beserta jajarannya.
2. Ibu Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM dan Ibu Dini Rahayu, SE selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Bapak-bapak dan ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, yang selama ini telah memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Staf dan seluruh karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Ibu Umi, Ibu Puji, Bapak Maryadi, Bapak Jumali, yang telah membantu mempermudah proses penyelesaian studi penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

6. Kasudin dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, yang telah memberikan kontribusinya dalam bentuk pengisian kuisioner.
7. Orangtua, suami, anak-anak, keluarga dan teman-teman yang penulis cintai karena Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat dengan baik, terimakasih.



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	9
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
1. Fungsi Manajerial.....	11
2. Fungsi Operasional.....	13

C. Motivasi Kerja.....	16
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
3. Teori Motivasi Kerja	21
D. Tujuan Motivasi	33
E. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Lokasi Penelitian.....	35
B. Jenis Data dan Sumber Data yang Digunakan	35
1. Data Primer	35
2. Data Sekunder.....	36
C. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
D. Metode/ Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	37
2. Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	39
E. Analisa Data	40
1. Tujuan Analisis Faktor.....	42
2. Proses Dasar Analisis Faktor	42
3. Tahapan Pada Analisis Faktor.....	42
F. Definisi Variabel Operasional	43

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Organisasi.....	45
1. Sejarah Singkat Organisasi.....	45
2. Visi dan Misi Tujuan	47
B. Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian	49
1. Pembahasan dan Analisis Data Responden	49
2. Pembahasan dan Hasil Pengujian Validitas.....	53
3. Pembahasan dan Analisis Faktor.....	54
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja di Kantor Sudin Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.....	66
BAB V KESIMPULANDAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Penggunaan Skala Likert.....	38
Tabel 3.2 Variabel Operasional Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status.....	50
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.6 Hasil Validitas Kuesioner.....	52
Tabel 4.7 Hasil KMO & Bartlett's Test.....	54
Tabel 4.8 Angka KMO Tiap Variabel.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Ulang Angka KMO dan Bartlett's Test.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Ulang Angka KMO & Bartlett's Test Variabel.....	57
Tabel 4.11 Tabel Communalities.....	58
Tabel 4.12 Tabel Initial Eigenvalues.....	61
Tabel 4.13 Tabel Componen Matrix.....	63
Tabel 4.14 Tabel Rotated Componen Matrix.....	64
Tabel 4.15 Componen Transformation Matrix.....	65
Tabel 4.16 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sudin Pariwisata Jakarta Timur.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1 Pengelompokan Peubah Dalam Analisis Faktor.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Timur 2012.....	47
Gambar 4.2 <i>ScreePlot</i>	62
Gambar 4.3 <i>Component Plot In Rotated Space</i>	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian.....	73
Lampiran 2 Kuesioner	74
Lampiran 3 Daftar Karyawan	77
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden	79
Lampiran 5 Output SPSS	81
Lampiran 6 Lembar Konsultasi	113
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang telah disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan profesional maka mustahil bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu sebagai pengelola sistem yang ada dalam organisasi tersebut.

Organisasi harus memperhatikan aspek-aspek penting agar sistem tersebut dikelola dengan efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peranan Sumber Daya Manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan output baik berupa produk ataupun jasa.

Melihat pentingnya peranan karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap karyawan atas tugas yang

dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Memasuki pasar bebas Asia (AFTA) dan era keterbukaan global, serta era perubahan teknologi informasi yang demikian cepat. Pemerintah Daerah sebagai lembaga pelayanan publik memerlukan langkah-langkah proaktif dalam melakukan antisipasi tingkat pelayanan yang konvensional ke dalam bentuk pelayanan yang profesional. Pemerintah Daerah sebagai organisasi publik dalam bekerja berlandaskan aturan dan kebijakan publik diharapkan dapat melaksanakan manajemen publik yang baik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Sumber Daya Manusia aparatur negara mempunyai posisi yang sangat penting karena aparatur mempunyai fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali, dan yang akan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pandangan umum yang berlaku di masyarakat adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, dan implikasinya adalah pada penilaian tingkat pelayanan dan kinerja yang rendah. Tak bisa dipungkiri masih ada oknum PNS yang tidak bekerja dengan baik, bahkan cenderung asal-asalan dalam menjalankan tugasnya.

Mental melayani yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai subjek birokrasi layu terlalu lama, yang hadir ialah mental priayi yang justru ingin dilayani dan dihormati.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mengubah pandangan negatif masyarakat terhadap kinerja mereka, dan harus mengubah mental dilayani menjadi melayani dan mengabdikan. Untuk itu dituntut kreatif, inovatif dan disiplin dari Pegawai Negeri Sipil sehingga akan mencapai kinerja yang baik. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah dengan memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam

diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan diri, tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya.

Tujuan institusi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau dan tidak dapat menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja secara optimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi institusi jika mereka tidak mau bekerja giat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kenyataan yang terjadi banyak Pegawai Negeri Sipil yang hadir bekerja hanya untuk memenuhi absen kehadiran dengan menggunakan mesin handkey, setelah itu pegawai pergi dan kembali di sore hari untuk melakukan kembali absen kepulangan. Pegawai terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka, terlebih lagi bila tidak ada pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan mereka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan

pribadi atau keluarga mereka, ada juga pegawai yang keluar dari kantor dengan tujuan mencari tambahan penghasilan ditempat lain. Hal serupa yang penulis amati kenyataan dan gejala tersebut pun terjadi di tempat penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gejala tersebut muncul karena kurangnya motivasi bekerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dan dalam rangka memperbaiki persepsi yang buruk dimasyarakat, dan meningkatkan rasa simpati publik dan kepercayaan masyarakat serta dalam rangka meningkatkan manajemen Aparatur Pemerintah yang efisien dan profesional, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) DKI Jakarta dalam fungsinya sebagai penyelenggaraan pemerintah serta melihat fenomena gejala krisis motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Provinsi DKI umumnya, dan di Kantor Suku Dinas dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur pada khususnya, maka penulis tertarik untuk menganalisis masalah motivasi kerja pegawai dalam suatu penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Faktor-faktor apa saja yang mendorong motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur?”.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Kegunaan dari penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Institusi Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan/ti sehingga akan mengoptimalkan kinerja pegawai, dan kinerja organisasi.

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan memperluas cakrawala ilmu pengetahuan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi Universitas Darma Persada Jakarta

Menambah arsip Perpustakaan Universitas Darma Persada Jakarta, sebagai referensi dan informasi bagi mahasiswa.