

# **KAJIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SEMARANG**

Oleh :

Nilam Yuniar Puspitasari, Susi Sulandari, Maesaroh

**Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## **ABSTRACT**

Lack of motivation and discipline in the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang has prompted the author to undertake the study, entitled Study of Motivation and Discipline Employees at the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

This study aims to describe and analyze the motivation and discipline in the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. The data was collected through the distribution of questionnaires to a sample population of 64 people and a number of 32 employees in the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Type of research is descriptive research. The method of data analysis in this study using qualitative data analysis methods using frequency distribution table to find out the average results.

The analysis showed that motivation and discipline in the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang quite good, with a summary score of 2.88 and the motivation variable summary score variable discipline of 3.09.

Recommendations from this study were (i) giving compliments to employees who successfully perform the job well, (ii) in accordance with tupoksi staffing, educational background, and experience of employees, (iii) enhance the relationship between subordinates with leadership, (iv ) the need for supervision and sanctions attached to a firm such as payroll deductions for employees who arrive late, (v) conducted similar research outside variables motivation and discipline.

Keywords: Motivation and discipline

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta pasti didalamnya dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya dengan baik. Karena dengan motivasi, pegawai mempunyai semangat dan

dorongan untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Namun, selain motivasi pegawai, disiplin pegawai juga berperan penting demi kelangsungan suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi lebih banyak diorientasikan kepada

sejauh mana organisasi tersebut berhasil merealisasikan tujuannya. Keberhasilan tersebut akan tercapai jika dilakukan dengan usaha-usaha yang sungguh-sungguh. Salah satunya adalah dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan bagi setiap individu yang menjadi bagian organisasi tersebut. Penegakkan disiplin penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan disiplin yang tinggi diharapkan setiap pekerjaan dapat terlaksana se-efektif mungkin.

Berdasarkan pengamatan penulis dalam melakukan kegiatan magang terdapat dugaan bahwa disiplin dan motivasi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih cenderung rendah, maka dari itu penulis memilih Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sebagai lokasi penelitian.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang merupakan bagian dari komponen Pemerintah Kota Semarang sebagai salah satu unit pelaksanaan otonomi daerah yang bergerak dalam bidang kebudayaan dan kepariwisataan yang ada di Kota Semarang untuk mewujudkan visi “Semarang sebagai Kota Tujuan Wisata”.

Berdasar Visi sebagaimana tersebut di atas selanjutnya ditetapkan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sebagai berikut:

1. Menerapkan prinsip pelayanan prima dalam perijinan usaha pariwisata
2. Meningkatkan kualitas dan keanekaragaman obyek dan daya tarik wisata.
3. Meningkatkan kualitas usaha sarana dan jasa pariwisata.

4. Memfasilitasi dan meningkatkan kerjasama antar pelaku wisata

Ketika seorang pegawai tidak hadir maka pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu akan terhambat dan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan saat itu akan mundur dari target yang telah ditentukan sebelumnya. Dan ketika seorang pegawai tidak bisa menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan bahkan rekan kerjanya, ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang rendah. Rendahnya Motivasi dan Disiplin di Disbudpar disebabkan karena masalah-masalah yang timbul diatas dapat menghambat keberhasilan pencapaian tujuan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka penulis memilih judul **“Kajian Motivasi dan Disiplin Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang ?
2. Bagaimanakah disiplin pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis disiplin pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

## **D. Kerangka Teori**

### **D.1. Motivasi**

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:214) menyatakan bahwa baik buruknya motivasi itu dapat diketahui dari 5 jenjang kebutuhan, yaitu psikologis (rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain), keamanan (keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional), sosial (kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan), penghargaan (faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian), dan aktualisasi diri (dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri).

Sedangkan menurut David McClelland dalam Robbins (2006:222) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur dari 3 kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan kelompok pertemanan.

### **D.2. Disiplin**

Menurut pendapat Soegito M.W (2000:25) disiplin diukur dari absensi waktu kerja, perhatian terhadap pekerjaan, sikap menerima dan melaksanakan tugas, ketergantungan terhadap orang yang memberi tugas, efisiensi waktu dan gerak, dan sistem atau metode kerja. Sedangkan, menurut

Latiner dan Levine (1998:72) disiplin dapat diukur oleh beberapa hal, yaitu keteraturan dan ketepatan waktu kerja, kerapian pakaian, penggunaan perlengkapan secara hati-hati kemampuan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, cara atau metode kerja yang digunakan, dan semangat dalam bekerja.

## **F. Definisi Konsep**

Motivasi adalah proses menentukan dan mendorong intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan

Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

## **G. Definisi Operasional**

### **a. Motivasi**

1. Terpenuhinya kebutuhan primer dengan baik
2. Adanya waktu istirahat yang cukup
3. Adanya serikat pekerja ditempat kerja
4. Kenyamanan saat bekerja
5. Sikap pegawai menerima pegawai lain
6. Adanya perhatian dari rekan kerja
7. Adanya perhatian dari pimpinan
8. Terjalinnnya hubungan baik antar rekan kerja
9. Terjalinnnya hubungan baik dengan pimpinan
10. Adanya pujian dari pimpinan

11. Adanya pujian dari rekan kerja
12. Adanya kesempatan memaksimalkan potensi dalam bekerja
13. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - b. Disiplin
    1. Kehadiran tepat waktu
    2. Penyelesaian tugas sesuai target
    3. Memberikan pelayanan sesuai ketentuan
    4. Menyelesaikan tugas sesuai ketentuan
    5. Menyelesaikan pekerjaan sebanyak apapun pekerjaan yang diberikan
    6. Menjaga suasana kerja yang kondusif
    7. Menjaga tingkah laku sebagai pegawai baik di dalam maupun diluar kantor
    8. Membuat laporan tugas kedinasan.

Me	: Rata-rata
$\Sigma$	: Epsilon
$X_i$	: Nilai X Ke I sampai n
n	: Jumlah responden

## K. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi dapat diketahui hasil rekapitulasi skor variabel motivasi dan rekapitulasi skor variabel disiplin menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tergolong baik.

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:214) menyatakan bahwa baik buruknya motivasi itu dapat diketahui dari 5 jenjang kebutuhan, yaitu psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sedangkan menurut David Mc Clelland dalam Robbins (2006:222) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur dari 3 kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan kelompok pertemanan. Hasil beberapa pertanyaan mengenai indikator tersebut, diperoleh rekapitulasi skor variabel motivasi sebesar 2,88 ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tergolong baik, yaitu dalam hal terpenuhinya kebutuhan primer pegawai dengan baik, adanya istirahat yang cukup, penerimaan pegawai dengan baik, hubungan baik antar rekan kerja, hubungan baik dengan pimpinan, perhatian dari rekan kerja, pujian dari rekan kerja, perhatian dari pimpinan, adanya kesempatan

## H. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 64 orang yaitu seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang.

## I. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif.

## J. Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan adalah metoden penelitian kualitatif dengan menggunakan tabel distribusi rata-rata dengan rumus:

$$Me = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan:

memaksimalkan potensi, dan penggunaan kemampuan serta kenyamanan dalam bekerja.

Namun pada variabel motivasi kerja ditemukan adanya beberapa masalah, antara lain kurangnya pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan pegawai. Kurangnya pujian dari pimpinan ini dapat menciptakan kekurangan optimalan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu juga ditemukan kurangnya perhatian dari pimpinan. Keberadaan pimpinan tidak hanya dipandang sebagai orang yang mengatur segala sesuatu dalam organisasi, namun pimpinan juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi kepada pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Permasalahan yang lain adalah kurang adanya kesempatan memaksimalkan potensi dalam bekerja dan kurang terjalinnya hubungan baik dengan pimpinan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi karena memaksimalkan potensi diri juga penting untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Selain itu, hubungan yang tidak baik dengan pimpinan dapat menyebabkan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan yang berimbas langsung pada keberhasilan organisasi.

Menurut pendapat Soegito M.W (2000:25) disiplin diukur dari absensi waktu kerja, perhatian terhadap pekerjaan, sikap menerima dan melaksanakan tugas, ketergantungan terhadap orang yang memberi tugas, efisiensi waktu dan gerak, dan sistem atau metode kerja. Sedangkan, menurut Latiner dan Levine (1998:72)

disiplin dapat diukur oleh beberapa hal, yaitu keteraturan dan ketepatan waktu kerja, kerapian pakaian, penggunaan perlengkapan secara hati-hati kemampuan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, cara atau metode kerja yang digunakan, dan semangat dalam bekerja. Hasil beberapa pertanyaan mengenai indikator tersebut, diperoleh rekapitulasi skor variabel disiplin sebesar 3,09 menunjukkan bahwa disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tergolong baik, yaitu dalam hal pembuatan laporan tugas kedinasan, menjaga suasana kerja yang kondusif, memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dan menjaga tingkah laku sebagai pegawai baik didalam maupun diluar kantor.

Namun responden menganggap bahwa disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang kurang baik, dan responden beranggapan tidak baik, hal ini nampak pada kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu. Maka dari itu untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pegawai yang hadir di kantor tepat waktu agar pekerjaan cepat terselesaikan dengan hasil yang baik.

## **L. Rekomendasi**

### **L.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan hasil kajian, penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel distribusi rata-rata yang dihasilkan dari kuesioner, responden menyatakan bahwa motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan

dan Pariwisata Kota Semarang tergolong baik, dengan perolehan rekapitulasi skor variabel motivasi sebesar 2,88.

2. Berdasarkan tabel distribusi rata-rata yang dihasilkan dari kuesioner, responden menyatakan bahwa disiplin pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tergolong baik, dengan perolehan rekapitulasi skor variabel motivasi sebesar 3,09.

## L.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel motivasi pada indikator pemberian pujian pada pegawai, pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang perlu memberikan pujian pada hasil kerja yang berhasil dilakukan oleh pegawainya misalnya dalam bentuk ucapan selamat, berjabat tangan atau menepukkan tangan ke pundak, sehingga pegawai merasa puas telah melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
2. Untuk memaksimalkan potensi pegawai, pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang seharusnya menempatkan tupoksi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman pegawai tersebut, sehingga pendidikan yang mereka peroleh dibangku sekolah atau kuliah dapat membantu proses pelaksanaan pekerjaan.

Pentingnya menjalin hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan dengan selalu menjaga komunikasi yang baik seperti makan siang bersama, atau sharing-sharing mengenai pekerjaan, sehingga pegawai merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang telah diarahkan oleh pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

2. Untuk indikator disiplin kerja pada indikator kehadiran pegawai setiap hari diperlukan pengawasan melekat dan pemberian sanksi yang tegas pada pegawai yang tidak disiplin waktu masuk kerja seperti pemotongan gaji pegawai sebesar 2,5% bagi pegawai yang terlambat masuk kerja, sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan terbengkalai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L, John M.I, James H. Donely. 1999. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Interaksara.
- Gie, Liang The.1999. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu H. 2010. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*.

Jakarta: Salemba 4.

Robins, Stepen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Intan Sejati Klaten.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.