

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA  
TENAGA KERJA DI DIREKTORAT JENDERAL KELAUTAN, PESISIR DAN  
PULAU-PULAU KECIL KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

**JAKARTA**

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh:

**IBNU SAPUTRA**

**NIM. 0910840048**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2013**

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA  
TENAGA KERJA DI DIREKTORAT JENDERAL KELAUTAN, PESISIR DAN  
PULAU-PULAU KECIL KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN  
JAKARTA

LAPORAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan  
di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan  
Universitas Brawijaya

Oleh:

IBNU SAPUTRA

NIM. 0910840048



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2013

LEMBAR PENGESAHAN  
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA  
TENAGA KERJA DI DIREKTORAT JENDERAL KELAUTAN, PESISIR DAN  
PULAU-PULAU KECIL KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN  
JAKARTA

Oleh :

**IBNU SAPUTRA**  
NIM. 0910840048

Telah Dipertahankan di Depan Penguji  
Pada Tanggal 25 Juli 2013  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Dosen Penguji I

(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)  
NIP. 196404226 198903 2 003

Tanggal :  
Dosen Penguji II

(Riski Agung., S.Pi., MBA)  
NIP. 19800807 200604 1 002  
Tanggal:

Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir Nuddin Harahab, MP)  
NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal :  
Dosen Pembimbing II

(Dr.Ir.Harsuko Riniwati, MP)  
NIP. 19630604 199002 2 002  
Tanggal:

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

(Dr. Ir Nuddin Harahab, MP)  
NIP. 19610417 199003 1 001  
Tanggal :

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 31 Juli 2013

Mahasiswa



*[Handwritten Signature]*  
Ibnu Saputra

## RINGKASAN

**IBNU SAPUTRA.** Skripsi Tentang Analisis Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Di Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta. **(Dibawah bimbingan Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP dan Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)**

---

Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses perencanaan produktivitas tersebut. Oleh karena itu, salah satu bentuk pengelolaan sumberdaya manusia yang dapat dilakukan adalah dengan motivasi. Motivasi merupakan suatu cara yang digunakan seseorang atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Bentuk-bentuk motivasi antara lain kompensasi dengan uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebijakan.

Berangkat dari pernyataan diatas, maka penelitian ini diarahkan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta. Implikasi lebih lanjut dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk pembuatan kebijakan yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2013 di Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Profil Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta. (2) Upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. (3) Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tenaga kerja.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji asumsi klasik (uji BLUE) meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas, regresi linear berganda, serta uji statistik meliputi uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan uji t.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 19 for Windows. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda pada data telah memenuhi seluruh kriteria. Pada uji normalitas menunjukkan data mendekati garis normal. Pada uji multikolinearitas dan autokorelasi seluruh datanya tergolong non multikolinearitas dan tidak terjadi autokorelasi. Sedangkan, pada uji heterokedastisitas terjadi sebaran titik-titik yang acak (menyebar), sehingga memungkinkan data tergolong non heterokedastisitas.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 0,409X_1 + 0,302X_2 + 0,497X_3 + 0,394X_4$ . Analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  memiliki nilai positif yang artinya apabila gaji, penghargaan, keamanan, dan fasilitas kerja dinaikkan satu-satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai 0,824 atau 82,4 % yang artinya sebesar 82,4% variabel independen (X) yang berupa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang berupa kinerja pegawai dan sebesar 17,6% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel motivasi ekstrinsik. Untuk uji simultan (uji F) didapatkan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

dikarenakan nilai F hitung sebesar  $44,67 > F$  table sebesar  $2,10$ . Sedangkan, untuk uji parsial (uji t) didapatkan variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan yaitu variabel keamanan ( $X_3$ ) dengan nilai sebesar  $4,120$ .

Sehingga saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini, antara lain : (1) Program pelatihan, pendidikan, dan rotasi pegawai sangat dibutuhkan oleh pegawai Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta dalam rangka peningkatan mutu sumberdaya manusianya yang memiliki wawasan, pengetahuan, keahlian, dan moral kerja, (2) Pemberian motivasi ekstrinsik berupa keamanan dalam bekerja seperti promosi jabatan sangat dibutuhkan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta, (3) Peningkatan pengawasan kerja pegawai hendaknya dilakukan oleh pimpinan dengan tujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta sebagai instansi tempatnya bekerja, (4) Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan hendaknya Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta melihat terlebih dahulu kebutuhan dan kondisi pegawainya. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan pengambilan kebijakan oleh instansi dalam memperlakukan pegawainya.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga Laporan Penelitian Skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak lupa sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita menuju jalan kebenaran.

Laporan penelitian skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Di Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta" ini disajikan dalam pokok bahasan yang meliputi : Profil Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta, upaya-upaya peningkatan kinerja tenaga kerja, dan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tenaga kerja.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis selalu mendapat bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Allah SWT Sang Pemilik Pengetahuan, yang selalu memberikan berkah yang tidak ternilai dan selalu memberikan kekuatan kepada penulis dalam menghadapi segala kesulitan selama penelitian berlangsung dan selama proses pengerjaan proposal hingga laporan skripsi ini terselesaikan;
- 2) Orang tua dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan dalam bentuk moral dan spiritual;
- 3) Lulus Ilmiawan Saputra, ST dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan material, moral, wawasan, dan nasihat,

- 4) Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP selaku dosen pembimbing I dan Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan berharga kepada penulis dengan sabar dan telaten mulai dari proses penyusunan usulan skripsi hingga terselesainya laporan skripsi ini ditengah kesibukan beliau yang sangat padat;
- 5) Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Jakarta atas kerja sama dan kesediaannya menerima peneliti untuk melakukan penelitian;
- 6) Teman – teman Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan angkatan 2009
- 7) Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas segala bantuan.

Penulis berharap, semoga laporan ini bermanfaat dan memberikan informasi bagi semua pihak yang berminat dan memerlukan.

Malang, Juli 2013

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	7
2.2.1 Sumber Daya Manusia .....	8
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.3 Motivasi .....	10
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.3.2 Motivasi Intrinsik.....	11
2.3.3 Motivasi Ekstrinsik.....	11
2.3.4 Tujuan Motivasi .....	13
2.4 Kinerja .....	14
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.4.2 Pengertian Tenaga Kerja.....	14
2.4.3 Kinerja Tenaga Kerja .....	15
2.4.4 Pengertian Kinerja Tenaga Kerja .....	15
2.5 Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kerja.....	16
2.6 Kerangka Pemikiran.....	17
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2 Pendekatan Penelitian .....	21
3.3 Unit Analisis.....	22
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Jenis dan Sumber Data .....	25
3.6.1 Data Primer .....	25
3.6.2 Data Sekunder .....	26
3.7 Batasan Operasional dan Variabel Penelitian .....	26
3.7.1 Batasan Operasional.....	26
3.7.2 Variabel Penelitian.....	27
3.8 Analisis Data.....	28
3.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif .....	28
3.8.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	29

<b>IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Letak Geografi dan Topografi .....	37
4.2 Sarana dan Prasarana.....	38
4.3 Manajemen.....	40
4.4 Struktur Organisasi .....	41
<b>V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
5.1 Profil Direktorat Jenderal KP3K .....	46
5.1.1 Sejarah Berdiri.....	46
5.1.2 Visi dan Misi.....	49
5.1.3 Program dan Kegiatan.....	50
5.2 Upaya-Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja.....	52
5.2.1 Pendidikan dan Pelatihan.....	52
5.2.2 Rotasi Pegawai .....	53
5.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	54
5.3 Tingkat Pendidikan Karyawan.....	56
5.3.1 Setditjen KP3K.....	57
5.3.2 Direktorat TRLP3K.....	57
5.3.3 Direktorat Pesisir dan Lautan.....	58
5.3.4 Direktorat Pendayagunaan Pulau-Pulau Kecil.....	59
5.3.5 Direktorat K2JI .....	60
5.3.6 Direktorat PMP2U .....	61
5.4 Karakteristik Responden.....	61
5.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
5.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
5.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	63
5.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
5.4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	65
5.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	65
5.4.1 Variabel Gaji ( $X_1$ ) .....	66
5.4.2 Variabel Penghargaan ( $X_2$ ) .....	68
5.4.3 Variabel Keamanan ( $X_3$ ).....	71
5.4.4 Variabel Fasilitas Kerja ( $X_4$ ) .....	73
5.4.5 Variabel Kinerja ( $Y$ ).....	75
5.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
5.6.1 Uji Validitas .....	82
5.6.2 Uji Reliabilitas.....	83
5.7 Uji Asumsi Klasik (Uji BLUE).....	84
5.7.1 Uji Normalitas.....	84
5.7.2 Uji Multikolinearitas.....	85
5.7.3 Uji Autokorelasi .....	86
5.7.4 Uji Heterokedastisitas.....	87
5.7.5 Kesimpulan Uji Asumsi Klasik .....	88
5.8 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Tenaga Kerja.....	88
5.8.1 Analisis Regresi Berganda .....	88
5.8.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	90
5.8.3 Uji Simultan (Uji F).....	91
5.8.4 Uji Parsial (Uji t).....	92
5.8.5 Implikasi Penelitian.....	97

**VI. KESIMPULAN DAN SARAN** ..... 100

6.1 Kesimpulan.....100

6.2 Saran.....102

**DAFTAR PUSTAKA**..... 103

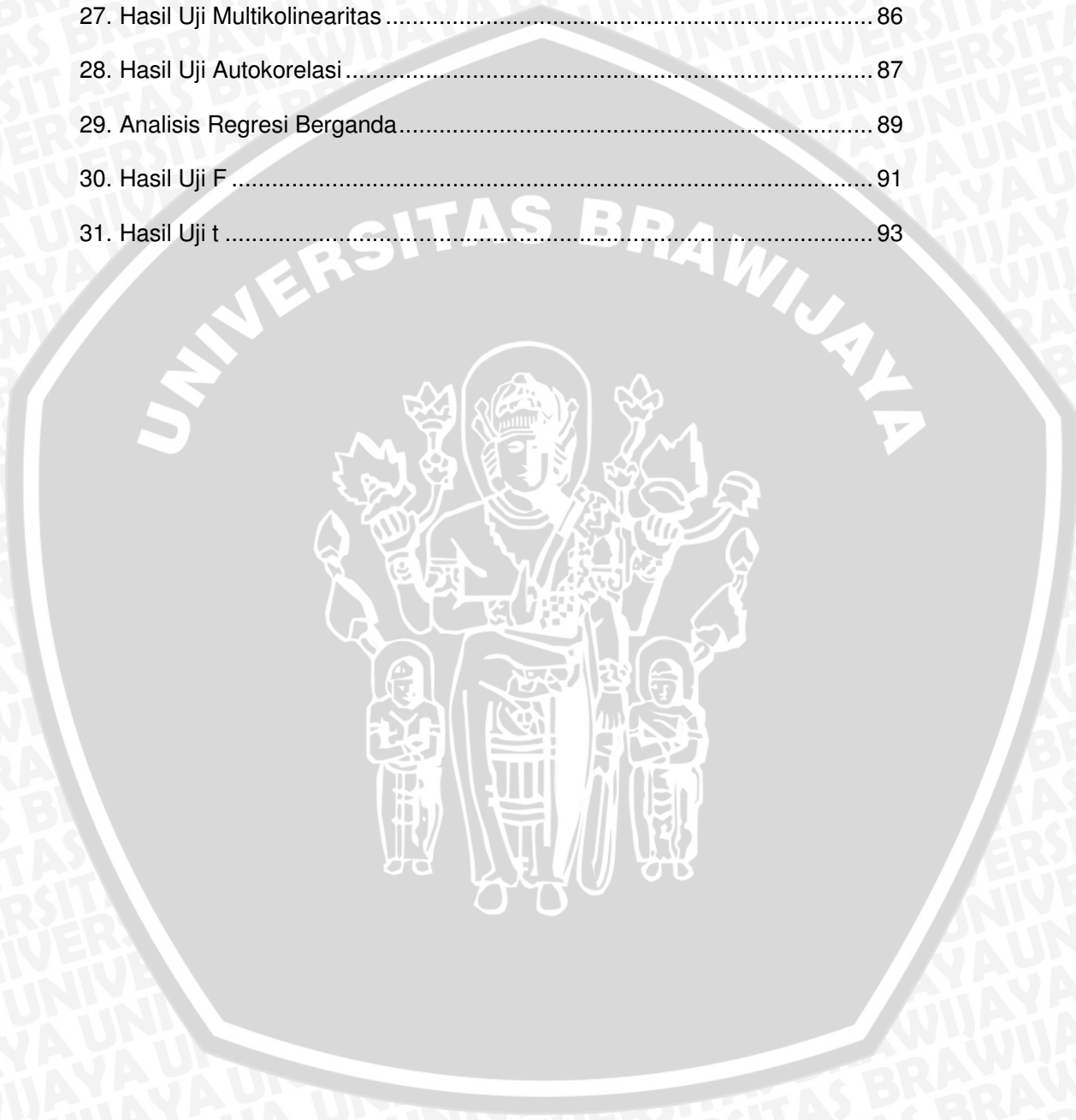
**LAMPIRAN**..... 106



DAFTAR TABEL

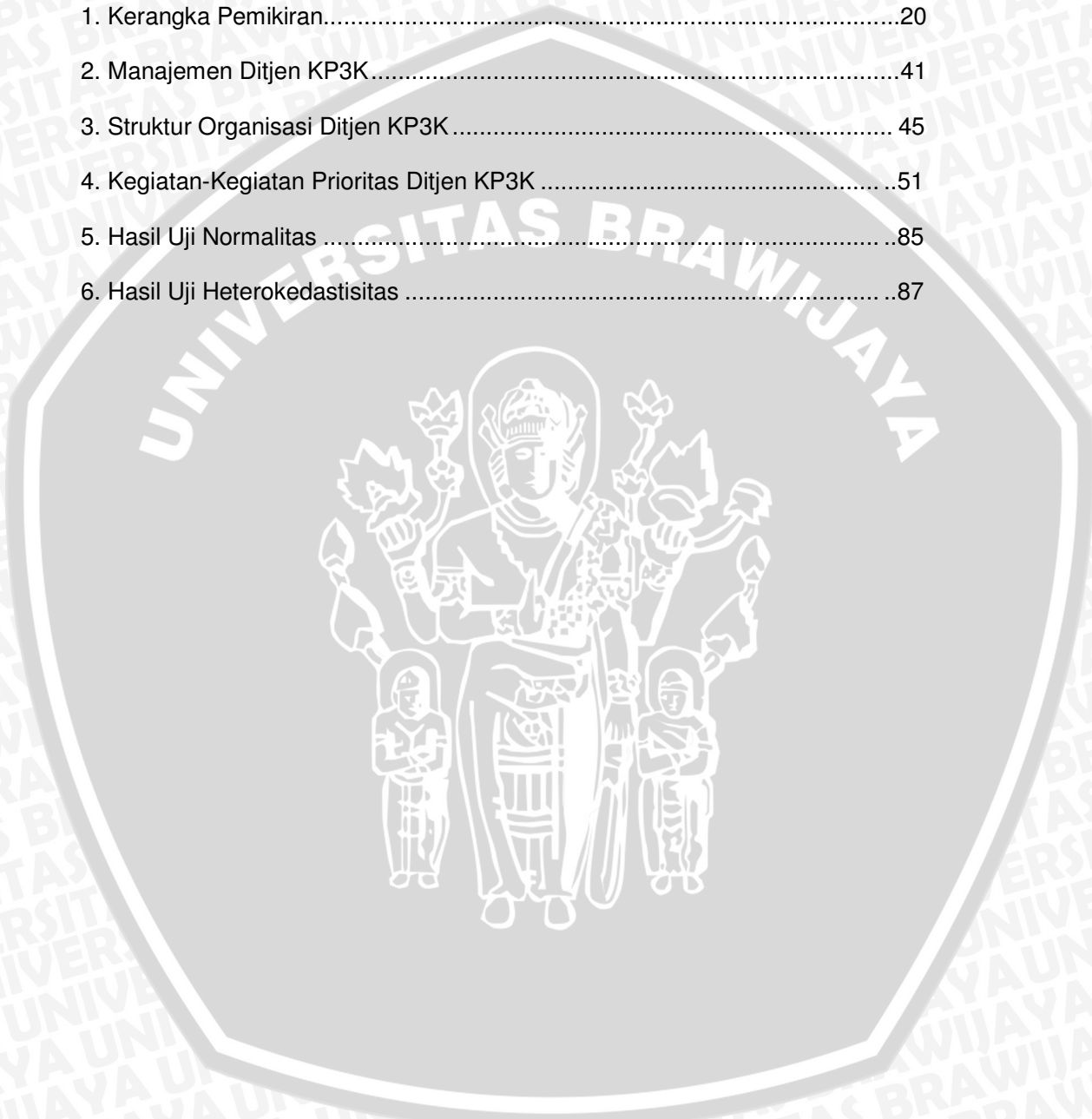
Tabel	Halaman
1. Identifikasi Profil Ditjen KP3K dan Upaya Peningkatan Kinerja .....	29
2. Instrumen Penelitian .....	30
3. Tingkat Pendidikan Karyawan Setditjen KP3K .....	57
4. Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat TRLP3K .....	58
5. Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat Pesisir dan Lautan .....	58
6. Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat Pendayagunaan Pulau-Pulau Kecil .....	59
7. Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat K2JI .....	60
8. Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat PMP2U .....	61
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	63
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	64
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	65
14. Distribusi Frekuensi Variabel Gaji ( $X_1$ ) .....	66
15. Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan ( $X_2$ ) .....	68
16. Distribusi Frekuensi Variabel Keamanan ( $X_3$ ) .....	71
17. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja ( $X_4$ ) .....	73
18. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ( $Y$ ) .....	75
19. Uji Validitas Item Variabel Gaji ( $X_1$ ) .....	78
20. Uji Validitas Item Variabel Penghargaan ( $X_2$ ) .....	79
21. Uji Validitas Item Variabel Keamanan ( $X_3$ ) .....	80
22. Uji Validitas Item Variabel Fasilitas Kerja ( $X_4$ ) .....	81
23. Uji Validitas Item Variabel Kinerja ( $Y$ ) .....	82

24. Kriteria Indeks Reliabilitas.....	83
25. Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , dan $X_4$ .....	83
26. Uji Reliabilitas Variabel Y.....	84
27. Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
28. Hasil Uji Autokorelasi.....	87
29. Analisis Regresi Berganda.....	89
30. Hasil Uji F.....	91
31. Hasil Uji t.....	93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	20
2. Manajemen Ditjen KP3K.....	41
3. Struktur Organisasi Ditjen KP3K.....	45
4. Kegiatan-Kegiatan Prioritas Ditjen KP3K.....	51
5. Hasil Uji Normalitas.....	85
6. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Peta DKI Jakarta.....	106
2. Uji Validitas Variabel Gaji ( $X_1$ ).....	107
3. Uji Validitas Variabel Penghargaan ( $X_2$ ).....	108
4. Uji Validitas Variabel Keamanan ( $X_3$ ) .....	109
5. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja ( $X_4$ ).....	110
6. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	111
7. Uji Reliabilitas variabel Independen (X) .....	112
8. Uji Reliabilitas variabel dependen (Y) .....	113
9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	114
10. Uji Simultan (Uji F).....	114
11. Uji Parsial (Uji t).....	115

