



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN  
DAN PERIKANAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Ilmu Administrasi Publik  
Bidang Kajian Administrasi Publik

Disusun Oleh :

**Hj. Rosmala Ratina**

NIM. 016124403

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2012**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku

Jakarta, 29 Mei 2012

Yang menyatakan



Hj. Rosmala Ratina  
NIM. 016124403

## ABSTRAK

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir**

Hj. Rosmala Ratina  
Universitas Terbuka  
[Rosmaliaretina@yahoo.co.id](mailto:Rosmaliaretina@yahoo.co.id)

Kata Kunci : Motivasi, disiplin, prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, menganalisis disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, menganalisis kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik angket. Penelitian ini bersifat survey murni yang menempatkan peneliti di posisi netral dan tidak memanipulasi variabel-variabel serta tidak mengadakan pengecualian terhadap variabel-variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir Riau yang berjumlah 66 orang. Populasi sekaligus ditetapkan sebagai sampel sebanyak 65 orang (Sensus Sampling).

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya disiplin kerja menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh

terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel disiplin kerja karena nilai koefisien regresi yang paling besar.

Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir perlu memperhatikan unsur-unsur terkait di atas untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya terutama pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan kesinambungan yang baik antara motivasi kerja, kinerja dan disiplin kerja, maka akan terwujudlah para pegawai yang berkualitas dengan prestasi kerja yang meningkat dari tahun ke tahun.

UNIVERSITAS TERBUKA

## ABSTRACT

**The Influence of Work Motivation and Discipline to the Employees  
at the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency**

Hj. Rosmala Ratina  
Universitas Terbuka  
[Rosmaliaretina@yahoo.co.id](mailto:Rosmaliaretina@yahoo.co.id)

Key words : Motivation, discipline, work accomplishment.

This research aims to analyze work motivation, job discipline, the performance of the employees, and the influence of work motivation, job discipline toward performance of the employees of the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The methods used in this research is a survey method and the technique used is correlation technique. While the data collection technique that is used is inquiry technique. This research is a purely survey that put the researcher in neutral position. It means that the researcher does not manipulate variables. It also will not hold the exceptions to free variables. The population in this research is all of the civil servants of the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The number of this population is 66 people. There are 65 samples that are chosen from the population (sampling census).

The results of the research indicates that work motivation has good influence to the work accomplishment of the employees of the Service Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The high work motivation will lead to high work accomplishment that achieved by employees of the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The discipline of work has a very good influence on the work accomplishment of the employees of the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The high work discipline will lead to the high work accomplishment achieved by employees of the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The variable of work motivation and discipline very affect towards the work accomplishment. The variable of work motivation affecting most dominance of work accomplishment compared with the variable of job discipline because the value of regression coefficient is very high.

The government of Indragiri Hilir Regency needs to pay more attention to those related elements in order to increase the quality of work to the employees

especially to the employees of the Service of Marine and Fisheries Indragiri Hilir Regency. The good continuity among work motivation, performance and discipline will manifest the qualified employees who have the increment of work accomplishment from year to year.

UNIVERSITAS TERBUKA

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

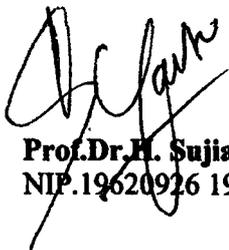
**Judul TAPM** : **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.**

**Penyusun TAPM** : **Hj. Rosmala Ratina**  
**UPBJJ** : **Pekanbaru**  
**NIM** : **016124403**  
**Program Studi** : **Magister Administrasi Publik**  
**Hari/Tanggal** : **Senin, 5 Maret 2012.**

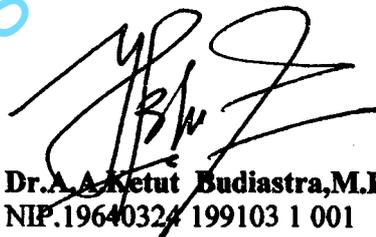
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si**  
**NIP. 19620926 198903 1 005**

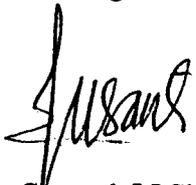


**Dr. A. A. Ketut Budiastira, M.Ed**  
**NIP. 19640324 199103 1 001**

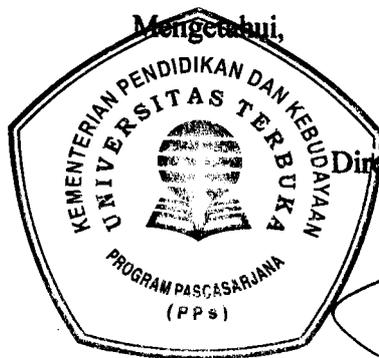
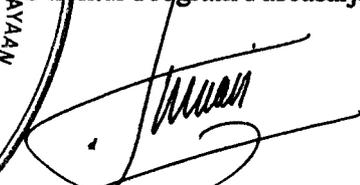
Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP

Direktur Program Pascasarjana



**Dra. Susanti, M.Si**  
**NIP. 19671214 199303 2 001**

**Suefati, M.Sc, Ph.D**  
**NIP. 19520213 198503 2 001**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

**Nama** : Hj. Rosmala Ratina  
**NIM** : 016124403  
**Program Studi** : Magister Administrasi Publik  
**Judul Tesis** : Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.

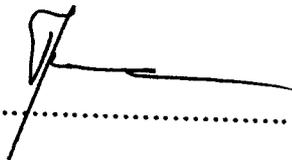
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

**Hari/tanggal** : Sabtu, 21 April 2012  
**Waktu** : Jam 10.15 – 12.15 Wib  
**Tempat** : Ruang Sidang UPBJJ-UT Pekanbaru.

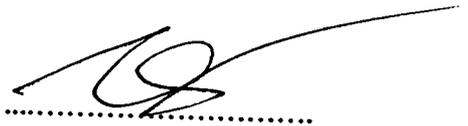
Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

**Ketua Komisi Penguji** : Dr. Tita Rosita, M.Pd.



**Penguji Ahli** : Prof. Dr. Sam'un Jaja Raharja, M.Si.



**Pembimbing I** : Prof. Dr.H. Sujianto, M.Si



**Pembimbing II** : Dr.A.A. Ketut Budiastira, M.Ed.



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya jualah pe nulis dapat menyelesaikan pe nulis an TAPM ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir”.

Penulisan ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Penulis sangat menyadari bahwa penyajian dalam TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan terutama dalam hal pemahaman terhadap teori, pembahasan, dan redaksional. Oleh karena itu, penulis tentunya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak yang selanjutnya akan penulis terima dengan segala kerendahan hati.

Penyelesaian penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D, Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Drs. H. E. Ifis Susanto, M.Si, Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Pekanbaru.
3. Bapak Prof. Dr.H.Sujianto,M.Si., sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. A.A.Ketut Budiastira, M.Ed., sebagai pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan TAPM ini.

4. Ibu Dra. Susanti, M.Si, Kepala Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik selaku penanggung jawab Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan dukungan materiil dan moral.
6. Para sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhirnya penulis berharap semoga TAPM ini benar-benar dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Tembilahan, 29 Mei 2012

Penulis,

Hj. Rosmala Ratina

UNIVERSITAS TERBUKA

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 1541 Telp.0217415050. Fax.0217415588**

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN  
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM**

**Yang bertanda tangan dibawah ini :**

**Nama : Hj. Rosmala Ratina  
N I M : 016124403  
Program Studi : Magister Administrasi Publik**

**Judul TAPM : Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.**

**Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada Direktur PPs-UT selaku Panitia Ujian Sidang.**

**Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.**

**Tembilahan, 29 Mei 2012**

**Mengetahui,  
Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru**

**Mahasiswa,**

**Drs.H. Elfis Suanto, M.Si  
NIP.19661002 199103 1 003**

**Hj. Rosmala Ratina  
NIM. 016124403**

**Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Terbuka,**

**Dra. Susanti, M.Si  
NIP. 19671214 199303 2 001**

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar isi .....	ix
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	12
B. Kerangka Pemikiran .....	50
C. Kerangka Konseptual .....	53
D. Hipotesis Penelitian .....	56
E. Kajian Terdahulu .....	56
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	60
B. Populasi .....	61
C. Sampel .....	61
D. Data dan Jenis Data .....	61
E. Sumber Data .....	62
F. Metode Pengumpulan Data .....	62
G. Teknik Analisis dan Pengujian Data .....	63

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Keadaan umum lokasi penelitian .....	65
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	74
C. Analisis Hasil Penelitian .....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	94

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	98
B. Saran .....	99

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	101
-----------------------------	-----

UNIVERSITAS TERBUKA

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Hj. Rosmala Ratina  
 NIM : 016124403  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Judul Tesis : Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Sabtu, 21 April 2012  
 Waktu : Jam 10.15 – 12.15 Wib.  
 Tempat : Ruang Sidang UPBJJ-UT Pekanbaru.

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Tita Rosita, M.Pd .....

Penguji Ahli : Prof. Dr. Sam'un Jaja Raharja, M.Si .....

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si .....

Pembimbing II : Dr. A.A. Ketut Budiastra, M.Ed .....

## LEMBAR PENGESAHAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.**

Penyusun : **Hj. Rosmala Ratina**  
UPBJJ : **Pekanbaru**  
NIM : **016124403**  
Program Studi : **Magister Administrasi Publik**  
Hari/Tanggal : **Senin, 5 Maret 2012**

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Prof.Dr.H. Sujianto, M.Si**  
NIP.19620926 198903 1 005

**Dr. A.A.KetutBudiastraM.Ed**  
NIP.19640324 199103 1 001

Mengetahui :

Ketua Bidang ISIP,

Direktur Program Pascasarjana,

**Dra. Susanti, M.Si**  
NIP.19671214 199303 2 001

**Suciati, M.Si, Ph.D**  
NIP.19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dipandang sebagai curahan atau keoptimalan anggota organisasi dalam melakukan aktivitasnya secara optimal dengan memanfaatkan potensi yang ada. Semakin belum optimalnya bawahan dalam melakukan aktivitas maka akan semakin belum tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan, sebaliknya apabila anggota organisasi bekerja secara optimal maka akan besar pula kemungkinan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja seluruh anggota organisasi, yang terpenting bagi seorang pimpinan adalah bagaimana mereka dapat memberikan perhatian kepada anggota atau bawahannya untuk senantiasa bekerja secara baik. Disinilah peranan pimpinan sangat dibutuhkan dalam memberikan motivasi, contoh dan menghargai bawahan sebagai individu dan sebagai anggota organisasi.

Bagi bawahan atau anggota organisasi adalah yang terpenting bagaimana pimpinan mampu bertindak, bersikap dan berlaku secara positif kepada bawahan. Dilihat dari pendekatan anggota organisasi merupakan aset yang harus terpelihara. Apabila aset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan. Anggota organisasi atau bawahan sebagai aset organisasi memerlukan perhatian, terutama perhatian yang dapat mempengaruhi kebutuhan fisiologis dan psikologis mereka.

Untuk mendorong manusia supaya bekerja secara maksimal, maka pimpinan perlu mengusahakan adanya komunikasi dua arah dan peran serta bawahan dalam melakukan aktivitas. Pimpinan harus mengusahakan agar orang-orang dibawahnya mempunyai kesempatan untuk memberikan pendapat mengenai masalah-masalah atau kepentingan yang dihadapi dan berperan serta dalam diskusi-diskusi permulaan untuk membuat analisis dari keputusan-keputusan yang secara langsung berpengaruh terhadap kepentingan mereka.

Ada beberapa faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, sikap dalam bekerja, insentif, komitmen dalam bekerja dan disiplin kerja. Kinerja pegawai akan dapat dimaksimalkan apabila ditunjang oleh kemauan organisasi untuk mendorong peningkatan kinerja bawahan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Hasil kinerja individu dalam organisasi akan dapat mempengaruhi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Hasil penilaian kinerja organisasi sangat bervariasi tergantung dari reaksi yang diberikan individu organisasi itu sendiri. Sementara reaksi tersebut dipengaruhi pola pikir dan sikap serta perilaku individu organisasi baik di lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.

Setiap individu menginginkan kinerja yang memuaskan. Nilai yang sangat memuaskan tersebut akan menuntun mereka menapak karir lebih baik di masa yang akan datang. Namun sebaliknya apabila hasil penilaian tersebut mengecewakan mereka sangat kecil kemungkinan peluang mereka mendapat promosi karir di masa yang akan datang.

Kinerja merupakan ukuran keterarahan dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dari setiap orang baik secara individu maupun sebagai anggota kelompok suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja adalah unjuk kemampuan setiap pegawai termasuk pegawai dalam menghasilkan prestasi yang unggul dalam bidang tugasnya. Keberhasilan staf dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari keberhasilan suatu organisasi. Rendahnya etos kerja dan disiplin pegawai menyebabkan produktivitas kerja rendah, salah satu indikator dari masalah ini adalah rendahnya hasil unjuk kemampuan pegawai .

Motivasi merupakan dasar yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi. Motivasi dalam arti semangat berperan serta secara aktif dalam proses produksi bagi seorang karyawan, akan sangat ditentukan oleh jenis motivatornya, tanpa adanya motivator yang menjadi motor penggerakannya, maka motivasi karyawan untuk bekerja produktif akan sulit terjadi. Demikian pula disiplin kerja sebagai sesuatu sikap mental positif atau etos kerja hanya mungkin dapat terjadi sebagai fungsi atau adanya motivasi yang kuat sebagai pendorong utamanya. Dengan kata lain motivasi tergantung motivatornya, sedangkan disiplin akan ditentukan oleh ada atau tidaknya motivasi individu. Ada tidaknya motivasi dan

disiplin akan ditentukan oleh tingkat kinerja karyawan atau pegawai dalam melakukan aktivitasnya dalam organisasi.

Motivasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan karena latar belakang yang berbeda dengan gaya serta pola hidup beraneka ragam pula. Oleh karenanya setiap bawahan dalam memahami suatu peristiwa, kegiatan, petunjuk dari pimpinan senantiasa bereaksi secara bervariasi.

Motivasi merupakan dasar atau alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Sementara disiplin kerja menyangkut kepatuhan seorang pegawai untuk melaksanakan secara bertanggung jawab seluruh tugas-tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi sangat penting dalam pengaruhnya dengan kinerja kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja untuk disiplin yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja.

Motivasi dalam arti semangat berperan serta secara aktif dalam proses produksi bagi seorang pegawai, akan sangat ditentukan oleh jenis motivatornya, tanpa adanya motivator yang menjadi motor penggerakannya, maka motivasi pegawai untuk bekerja produktif akan sulit terjadi. Demikian pula disiplin kerja sebagai sesuatu sikap mental positif atau etos kerja hanya mungkin dapat terjadi sebagai fungsi atau sebagai adanya motivasi yang kuat sebagai pendorong utamanya.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri seseorang dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi, dengan kata lain sikap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat

suatu penekanan terhadap disiplin yang dapat membuat seseorang mampu bergairah untuk bekerja dan begitu pula sebaliknya.

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan atau maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Akibatnya seringkali data terlambat dilaporkan atau terjadi kesalahan yang menyebabkan pemborosan alat-alat kerja, sehingga seringkali laporan kepada pimpinan dan dapat pula menyebabkan terjadinya kecurangan dan ketidak tepatan jumlah data yang masuk dengan penyelesaian. Dilihat dari tingkat pendidikan pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Kabupaten Indragiri Riau yang tersaji dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan  
Kabupaten Indragiri Hilir

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	Sekolah Lanjutan Tk. Atas	15
2.	Diploma III	8
3.	Strata 1	38
4.	Strata 2	5
5.	Strata 3	-
	Jumlah	66

Sumber Data: Laporan Tahunan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir 2010.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 57,57 % berpendidikan Strata 1, dan 22,72 % tingkat pendidikannya SLTA dan hanya 7,57 % berpendidikan Magister (S2).

Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sebagai ujung tombak perputaran organisasi pada dasarnya memerlukan kinerja dari pegawainya. Kinerja akan dapat tercipta apabila pegawai memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Usaha mencapai tujuan tersebut maka pembinaan dan pengembangan teknis saja tidak akan cukup, akan tetapi juga meliputi pembinaan terhadap pembinaan aspek-aspek psikologis seperti pengembangan serta peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek yang saling terkait satu dengan yang lain dan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi, dengan kata lain disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin yang dapat membuat pegawai mampu bergairah untuk bekerja dan begitu pula sebaliknya.

Kenyataan yang dihadapi oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir yaitu lemahnya disiplin pegawai yang ditandai dengan pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan apel sore. Adanya Pegawai yang meninggalkan kantor pada jam dinas tanpa alasan yang jelas, sehingga berdampak negatif pada kegiatan dan program-program kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri

Hilir. Didapatinya kegiatan-kegiatan yang tidak selesai diakhir tahun anggaran sehingga mengakibatkan pengembalian dana kekas daerah.

Proses penyusunan dan pengusulan anggaran masih tidak tepat waktu sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pencairan dana untuk kegiatan kedinasan.

Berdasarkan uraian di atas maka Tesis ini diberi judul : *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.*

## **B. Perumusan Masalah**

Fenomena yang ada berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Indragiri Hilir, akuntabilitas keuangan sumber dana APBD Kabupaten Indragiri Hilir dan APBN Tahun Anggaran 2010 yang dilaksanakan pada 41 (Empat puluh satu) kegiatan dengan total dana sebesar Rp.12.636.380.500,- (Dua belas milyar enam ratus tiga puluh enam juta tiga ratus delapan puluh lima ratus rupiah), terealisasi sebesar Rp.11.121.153.397,- (Sebelas milyar seratus dua puluh satu juta seratus lima puluh tiga ratus Sembilan puluh tujuh rupiah) (88,01 %) yang terdiri dari sisa dana swakelola dan dana pembangunan yang tidak dilaksanakan (11,99 %) yaitu Rp.1.515.227.103,-

Sedangkan kegiatan tugas pembantuan (APBN) dengan total dana sebesar Rp.2.751.815.000,- terealisasi sebesar Rp.2.585.501.000,- (99,96 %) dengan sisa dana sebesar Rp.166.314.000,- (6,04 %).

Sebagai ujung tombak pemerintahan dalam mendorong kehidupan berorganisasi maka setiap pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan

Kabupaten Indragiri Hilir dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang baik dan kinerja yang baik. Akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dan melanggar peraturan kedinasan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, berkelahi, berpura-pura sakit dan berperilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

Tabel 1.2  
Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

No.	TAHUN	KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN Rp (%)	SISA Rp (%)
1.	2010	41	12.636.380.500	11.121.153.397	88,08 %	1.515.227.103 (11,99 %)
2	2009	34	6.164.893.000	5.835.750.822	94,66 %	329.142.178 (0,53 %)
3	2008	32	5.047.885.000	4.774.388.595	94,58 %	273.496.405 (0,54)
4	2007	32	5.047.885.000	4.780.197.010	94,69 %	267.687.990 (0,53)
5.	2006	20	5.027.372.875	4.986.529.250	99,19 %	40.843.625 (0,81)

Sumber Data: Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2006-2010

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya maka rumusan masalah yang diangkat dalam tesis ini adalah ;

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas kelautan dan Perikanan

Kabupaten Indragiri Hilir ?

3. Bagaimana kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Menganalisis disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Menganalisis kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah teori-teori motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai khususnya guna mengelola sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir dalam meningkatkan kinerja pegawainya dalam pengambilan keputusan.
3. Sebagai bahan rujukan penelitian berikutnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Motivasi Kerja

Motivasi sangat diperlukan dalam diri seseorang, karena ia merupakan pangkal dari timbulnya gairah dan semangat hidup. Namun demikian diperlukan pemahaman yang lebih jauh mengenai makna motivasi itu sendiri. Banyak ahli yang mengungkapkan konsep-konsep motivasi. Motivasi berasal dari kata motif, Sardiman (2001) mengartikan kata “motif” sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Disisi lain Cut Zurnali (2004), bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Jadi dicoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan seseorang, apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

Disisi lain Ranupandojo dan Husnan (2000) mendefinisikan motivasi sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Senada dengan pendapat di atas Hasibuan (2000) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Purwanto (2007) motivasi adalah tingkah laku atau perbuatan suatu tujuan atau perangsang, sedangkan menurut Nasution (2000) motivasi adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Makmun (2005) menjelaskan bahwa meskipun para ahli mendefinisikannya dengan cara dan gaya yang berbeda, namun esensinya menuju maksud yang sama yaitu motivasi merupakan suatu kekuatan atau tenaga atau daya atau keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Berdasarkan pengertian yang telah diungkapkan terdahulu bahwa motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. *Pertama*, pemberian motivasi berkaitan

langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini ialah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi. *Kedua*, terlihat dari batasan pengertian di atas ialah usaha tertentu sebagai akibat motivasi itu. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Istilah lain dari motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. *Ketiga*, yang terlihat dari definisi motivasi di atas ialah kebutuhan. Usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Berdasarkan dari beberapa definisi motivasi sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat pada diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk mengerjakan kegiatan tertentu agar terpenuhi kebutuhan dan tujuan.

Sehubungan dengan kebutuhan hidup manusia yang mendasari timbulnya motivasi. Terdapat banyak teori motivasi yang berkembang, dan yang cukup familier serta banyak digunakan adalah teori Abraham H Maslow. Teori ini menjelaskan adanya berbagai tingkatan kebutuhan dalam diri manusia yang mendorong atau menjadi motif dari tindakan manusia untuk memenuhinya. Teori Maslow dikembangkan oleh Abraham H Maslow tahun 1943, yang pada awalnya

berkenaan dan digunakan di lingkungan organisasi perusahaan, akan tetapi teori ini kemudian berkembang dan digunakan dalam berbagai bidang. Hal yang mendasari teori Maslow adalah sebagai berikut: a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, selalu menginginkan lebih banyak, keinginan terus menerus dan baru berhenti jika akhir hayatnya tiba, b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi, c) Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat yaitu sebagai berikut (Umam, 2010), kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and Security Needs*), kebutuhan rasa memiliki atau sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), kebutuhan akan prestise atau penghargaan diri (*Esteem or Status Needs*), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*). Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan memperoleh keselamatan atau perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, disukai dan menyukai, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kebutuhan sosial menurut Umam (2010) terdiri dari empat kelompok yaitu: (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan atau oleh kelompok tempat manusia itu berada (*sense of belonging*), (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (3) Kebutuhan akan pencapaian prestasi atau perasaan maju dan tidak gagal. Karena pada dasarnya

setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan atau prestasi di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang (*sense of achievement*), (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa teori Maslow tersebut didasarkan pada: (1) Kebutuhan manusia yang disusun dalam suatu hirarki kepentingan, yang dimulai dari tingkat kebutuhan terendah sampai kebutuhan tertinggi; (2) Manusia mempunyai keinginan yang tidak putus-putusnya, oleh karenanya semua kebutuhan tidak pernah bisa dipenuhi secara sempurna; (3) Sesekali suatu kebutuhan dapat dipenuhi dengan agak baik, setelah memotivasi tingkah laku; (4) Kebutuhan itu saling tergantung dan saling melengkapi.

Berdasarkan kelima analisis tersebut, maka dapat dikatakan bahwa apabila kebutuhan seseorang sama-sama belum terpenuhi pada suatu waktu tertentu, maka kebutuhan yang paling dominan akan lebih mendesak untuk dipenuhi terlebih dahulu dari pada kebutuhan-kebutuhan yang lainnya.

Alderfer (2008) lebih menyukai perincian kebutuhan itu berdasarkan kontinum dan tidak mengatakan bahwa harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memuaskan tingkat kebutuhan di atasnya. Demikian juga kebutuhan berkembang dapat saja terus meningkat walaupun orang tersebut sudah merasa puas.

Menurut Sardiman (2001), dalam motivasi terkandung tiga unsur penting yaitu : a) Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap

individu manusia, perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam system *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia, b) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (feeling) seseorang. Motivasi dalam hal ini relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, c) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi yakni tujuan.

Berkaitan dengan motivasi kerja, Santrock (2008) mengartikan motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan. Artinya perilaku yang termotivasi yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan di instansi dapat diartikan sebagai kekuatan yang dapat menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai yang mendorongnya untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di instansi tersebut.

Merumuskan suatu pengertian operasional motivasi bukanlah merupakan suatu hal yang sederhana. Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Seringkali kita beranggapan bahwa seseorang yang kelihatan sibuk adalah orang yang tinggi motivasinya. Padahal mungkin saja ia pegawai yang sedang “melarikan diri” dari kekurangan tenangan psikologis. Sebaliknya, sekelompok orang yang sedang berbincang-bincang sering pula kita anggap sebagai kelompok yang kurang atau malah tidak mempunyai motivasi. Pendeknya kita sering menghubungkan motivasi hanya dengan tindakan atau perilaku yang tampak nyata. Ini mungkin benar dan

mungkin pula tidak benar, sebab sebagaimana telah dikemukakan, motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis dalam mana terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan, (Wijaya, 2000).

Mitchell dalam Winardi (2002) menjelaskan, motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya, yaitu: (1) Ia merupakan fenomena individual, artinya masing-masing individu bersifat unik, dan fakta tersebut harus diingat pada riset motivasi, (2) Motivasi bersifat intensional, maksudnya apabila seseorang karyawan melaksanakan suatu tindakan, maka hal tersebut disebabkan karena orang tersebut secara sadar telah memilih tindakan tersebut, (3) Motivasi memiliki macam-macam fase.

Motivasi adalah suatu masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis, maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari pribadi seseorang, sedangkan motivasi eksternal dibangun atas dasar motivasi internal.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) perilaku pimpinan dan bawahan dalam motivasi adalah sebagai berikut,

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga

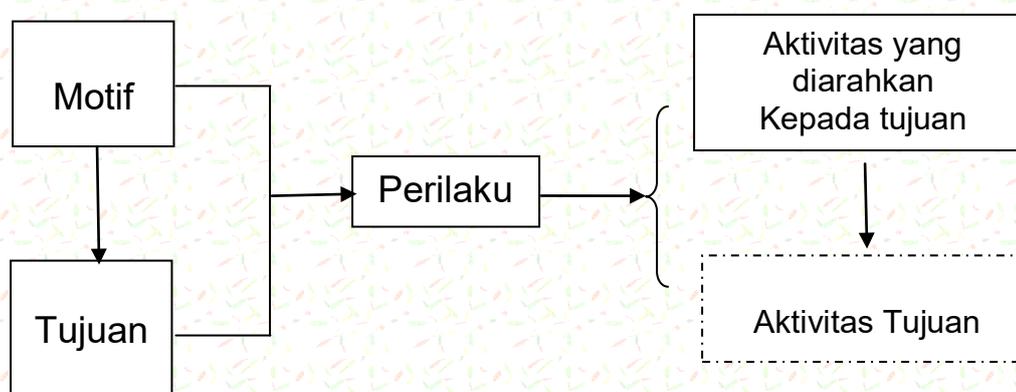
dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.

- c. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
- d. Dorongan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Hasibuan (2003) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya Winardi (2002) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Winardi menjelaskan, motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi dibawah sadar. Hubungan antara motif, tujuan dan aktivitas dapat ditunjukkan sebagai berikut.

#### SEBUAH SITUASI YANG MEMOTIVASI



Sumber : Winardi (2002)

Gambar ini menunjukkan sebuah situasi yang memotivasi, dimana motif-motif seorang individu diarahkan kearah pencapaian tujuan. Motif terkuat menimbulkan perilaku yang bersifat diarahkan kepada tujuan atau aktivitas tujuan. Mengingat bahwa tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada. Jadi dengan demikian aktivitas tujuan dinyatakan dalam gambar berupa garis putus-putus.

Berdasarkan uraian diatas, dalam konsep motivasi terkandung makna (1) Motif merupakan daya pendorong dari dalam diri individu, (2) Motif merupakan penyebab terjadinya aktivitas, dan (3) Motif diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motif dapat didefinisikan sebagai daya pendorong dari dalam diri individu sebagai penyebab terjadinya aktivitas, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi telah dirumuskan dalam sejumlah definisi yang berlainan. Walaupun begitu, tentang substansinya tidak banyak berbeda. Istilah motivasi menurut Sumantri (2001), biasanya digunakan untuk menunjukkan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu (1) Pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*), (2) Pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*), (3) Bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*).

Penulis dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan dengan alasan bahwa pemenuhan kebutuhan merupakan faktor yang masih dominan dalam memotivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya, perbandingan dari keempat teori tersebut digambarkan sebagai berikut,

↑ Kebutuhan yang lebih tinggi ↓	Maslow (Hirarki) Kebutuhan	↑ Motivasi ↓	Herzberg (Teori Dua Faktor)	Adelfer	Mc Clelland
	Aktualisasi Diri		Pek. Itu sendiri - Tanggung Jawab - Kemajuan - Pertumbuhan	Pertumbuhan	Kebutuhan Berprestasi
	Harga diri		Prestasi Pengakuan		
↑ Kebutuhan Dasar	Rasa memiliki Sosial dan cinta	↑ Kondisi Higienis	Mutu hubungan antara pribadi dengan rekan sekerja, dengan penyelia, dengan bawahan	Keterkaitan	Kebutuhan Berkuasa
	Keselamatan dan keamanan		Jaminan Pekerjaan		
↓	Psikologis	↓	Kondisi Kerja, Gaji		

Gambar 2.2 Perbandingan Empat Teori Kepuasan Motivasi

Dilihat dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa inti dari motivasi adalah keadaan ketegangan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku. Motivasi dapat dilihat dari tingkah laku seseorang. Motivasi juga menjadi salah satu sumber pendorong seseorang untuk berprestasi. Namun motivasi bukanlah pengaruh satu-satunya atas tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor lainnya yang berhubungan dengan tingkat prestasi yaitu kemampuan dan persepsi tentang perannya (*role perception*), yaitu pengertian tentang perilaku adalah sesuatu yang penting untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi. Motivasi, kemampuan, dan persepsi tentang peran saling berhubungan. Dengan demikian, bila salah satu dari faktor tersebut rendah maka tingkat prestasi juga akan rendah, meskipun faktor-faktor lainnya adalah tinggi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Menurut Robbins (2001) menyatakan motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Soleh Purnomo menyatakan ada tiga faktor sebagai sumber motivasi yaitu (1) Kemungkinan untuk berkembang, (2) Jenis pekerjaan, dan (3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah suatu keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi dengan baik, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi.

Motivasi menurut Djamarah (2002) terbagi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati

sanubari umumnya karena kesadaran diri sendiri, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu.

Adapun dimensi dan indikator motivasi kerja adalah (1) Mau belajar, (2) Tanggap atas kesalahan, (3) Bersedia menerima kritik dan saran, (4) Pantang menyerah, (5) Selalu siap sedia menjalankan perintah, (6) Memiliki sikap dan rasa kebersamaan, dan (7) Mampu bekerja sama.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada pegawai yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena pegawai tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh apabila peraturan dan prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan dan prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf

melalui diskusi aktif. Bagaimana cakupannya seorang pegawai, ia masih juga membuat kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya. Akan tetapi dalam hal-hal seperti ini juga pendekatan hendaknya mencari sebab-sebab kesulitan pegawai dan sedapat mungkin berbuat sesuatu untuk menolong pegawai itu memperbaiki perilaku atau hasil kerjanya. Disiplin berasal dari kata latin: *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah : (1) Ketaatan terhadap peraturan, (2) Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, (3) Ketaatan terhadap jam kerja, (4) Kepatuhan berpakaian seragam, (5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, (6) Bekerja sesuai prosedur.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi, dengan kata lain kecakapan disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin yang dapat membuat pegawai mampu bergairah untuk bekerja dan begitu pula sebaliknya.

Nitisemito (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah suatu proses yang dapat

menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Siswanto (2006).

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi, Semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

2. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

4. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi.

5. Ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

6. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja.

Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi, karena hal tersebut justru berakibat negatif terhadap perilakunya. Oleh karena itu, tindakan disiplin menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan dan pemahaman yang baik dan bijak dalam memandang suatu masalah.

Kesanggupan seseorang individu menghormati dan mematuhi peraturan haruslah dengan kerelaan sendiri. Disiplin juga bermakna kesanggupan seseorang itu bekerja atau membuat sesuatu dengan cukup tertib, kesanggupan menghormati hak orang lain, kesanggupan mengamalkan tingkah laku yang baik dan tidak mengganggu kepentingan orang lain, kesanggupan hormat-menghormati di antara satu dengan lainnya dan mempunyai semangat tolong-menolong dan kesanggupan memperbaiki keadaan yang ada, (Sumber : <http://www.smkdso.topcities.com> ; 22).

Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu harus berubah sebab setiap pihak harus menyesuaikan terhadap perkembangan yang terjadi, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sangsi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan di luar organisasi. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

Tindakan disiplin dan sistem penanganan keluhan dari bawahan, terdiri dari mekanisme dimana organisasi dan para pegawainya berusaha mencapai kesamaan pandangan di dalam hubungan-hubungan mereka. Kesamaan itu dapat berwujud dalam 2 bentuk, yaitu : (1) substantif, menyangkut keadilan dari imbalan organisasi atau sanksi dibandingkan dengan kontribusi seorang pegawai atau dengan pegawai lainnya; (2) prosedural, mengacu pada adanya mekanisme yang tidak sama untuk menjamin kesamaan substantif misalnya sistem penanganan keluhan untuk mengajukan banding. Dengan demikian maka tindakan hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja merupakan langkah terakhir yang harus digunakan dalam melakukan pengawasan atau supervisi kepada para pegawai.

Berdasarkan dari berbagai pendapat tersebut dapatlah dinyatakan bahwa disiplin merupakan faktor pengikat dan pengintegrasi, yaitu merupakan kekuatan yang mengikat seluruh anggota organisasi dan menyatukan mereka untuk bekerja secara optimal sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan

terlebih dahulu. Di dalamnya juga terkandung hukuman apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut dan penghargaan terhadap mereka yang sukses dalam bekerja.

Suatu proses tindakan pendisiplinan memiliki hubungan yang luas dengan pelanggaran peraturan-peraturan. Peraturan adalah pedoman khusus bagi perilaku dalam pekerjaan. Sebagai contoh, peraturan perusahaan mungkin melarang merokok di daerah tertentu sebagai alasan keselamatan kerja.

Setelah suatu organisasi menyusun peraturan-peraturan hendaknya pihak pimpinan dan organisasi mengkomunikasikan peraturan tersebut pada pegawai. Individu-individu tidak dapat mematuhi peraturan jika mereka tidak tahu menahu peraturan tersebut ada. Sepanjang perilaku pegawai tidak berbeda dengan praktek yang dapat diterima, tidak perlu adanya tindakan-tindakan disiplin. Tetapi pada saat perilaku seorang pegawai melanggar suatu aturan, tindakan korektif mungkin diperlukan. Tujuan tindakan ini adalah mengubah tipe perilaku yang dapat memiliki dampak negatif terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasional tidak sekedar menghukum pelanggar.

Disiplin akan menjadikan seseorang sebagai manusia yang dapat memimpin diri sendiri dalam hidupnya pada masa depan. Disiplin diri bagi setiap individu adalah mutlak dalam usaha mewujudkan satu masyarakat memiliki norma. Disiplin diri juga akan melahirkan individu-individu yang kreatif serta mempunyai kesadaran harga diri dalam masyarakat yang bergerak ke arah kemajuan.

Pengambilan tindakan terhadap pelanggaran disiplin kerja yang tepat terlebih dahulu harus mengkomunikasikan peraturan-peraturan yang ada pada

pegawai. Pada saat tindakan disiplin diambil maka para pegawai harus menyadari bahwa perilaku tertentu tidak dapat diterima dan tidak boleh terulang lagi. Jika tindakan disiplin yang tepat tidak diambil, maka mungkin pegawai memandang perilaku sebagian dapat diterima atau mengulangnya. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian yang erat hubungannya dengan rasionalisme dan oleh karena itu merupakan ketaatan atau pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memakai perasaan, sehingga tidak emosional.

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan dan prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadapnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siswanto (2006) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Disiplin kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) hendaklah berazaskan kepada prinsip-prinsip atau dasar berikut: (1) Keadilan dan layanan sama rata; (2) Pertimbangan minat dan keperluan kerja; (3) Kebebasan tunduk pada peraturan; (4) Menghormati sesama individu; (5) Hubungan sesama manusia untuk suasana kerja yang harmonis ;(6) Pegawai dan pimpinan. Sementara tujuan dari disiplin itu sendiri adalah: (1) Untuk memupuk semangat dan perasaan memiliki dan mencintai organisasi; (2) Untuk Menggalakkan pegawai dalam membina pribadi dan akhlak yang baik dan murni; (3) Untuk menanamkan semangat berdisiplin dan mematuhi semua aturan kerja di kalangan pegawai; (4) Untuk memupuk semangat setia kawan, kerjasama dan perasaan tanggung jawab di kalangan pelajar-pelajar; (5) Untuk memupuk semangat senasib dan sepenanggungan di kalangan anggota organisasi; (6) Untuk menciptakan pegawai yang benar-benar bertanggung jawab kepada pekerjaannya.

Ada hubungan yang sangat erat antara moril serta semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka akan

menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar minum kopi, atau mereka sering datang terlambat ke kantor. Bahkan mereka juga tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Dalam keadaan yang demikian, dengan jalan menghukum mereka atau mengadakan beberapa tindakan disipliner yang resmi lainnya terhadap mereka, tidak akan dapat memperbaiki keadaan itu. Mereka merasa tidak puas dan perasaan tidak puas ini dapat dilihat pada perilaku mereka. Menghukum mereka tanpa terlebih dahulu menganalisis sebab-sebab dari tindakan mereka itu hanya akan membuat hal-hal yang lebih buruk. Sebab yang sesungguhnya merupakan suatu hal yang mengakibatkan buruknya semangat kerja pegawai. Setelah kondisi-kondisi yang menyebabkan kekecewaan ini diperbaiki, maka sikap mereka akan berubah dan mereka akan memusatkan perhatiannya pada pekerjaan.

Hukum tindakan afirmatif memerlukan kesamaan substantif di dalam rekrutmen, seleksi, kompensasi, evaluasi dan disiplin pegawai. Dari hukum tersebut tindakan afirmatif mempunyai dampak penting terhadap sanksi pegawai publik maupun terhadap pengembangan karir. Terdapat lingkungan legal tindakan disiplin dan keluhan, yaitu bahwa adanya legalitas terhadap tindakan disiplin dan keluhan (para pegawai dapat protes kalau ada pelanggaran terhadap hak-hak kerja mereka). Jadi hukum ini mempunyai dampak perbuatan yang merupakan suatu sistem cek yang berasal dari luar terhadap legitimasi dari tindakan-tindakan disipliner, Sulistiyani dan Rosidah (2003).

Setiap individu harus mendapat kesempatan yang adil dan netral serta memohon bantuan atas tindakan disipliner yang dilakukannya, hal ini merupakan hak seorang pegawai, termasuk juga hak untuk diberitahu mengenai alasan-alasan tindakan disiplin, dan untuk membantah alasan-alasan tersebut dengan mengajukan keterangan lain, serta memperoleh jawaban dengan pertimbangan yang jujur, serta peninjauan kembali sebelum dibuat keputusan terakhir.

Asumsi bahwa seseorang pegawai yang telah lewat masa percobaan dan kinerjanya memuaskan, akan mempunyai harapan tugasnya akan berlanjut selama tugasnya masih ada. Status kepegawaian seseorang merupakan sesuatu yang dimiliki yang bersangkutan, dan pemerintah tidak bisa mencabut hak seseorang, secara sepihak dan semena-mena. Pengaturan kepentingan dan hak-hak kepegawaian khususnya organisasi pemerintah sangat berbeda jika dibandingkan dengan sektor swasta. Sepanjang tidak terikat perjanjian, pimpinan suatu instansi atau organisasi bisa memecat pegawai atas kemauan sendiri, di sisi lain pemerintah dilarang memecat dan menindak pegawai atas pertimbangan non merit, seperti: umur, jenis kelamin, ras, agama, cacat atau asal daerah.

Hak-hak pegawai sangat bergantung pada nilai-nilai yang menonjol yang memberikan dasar bagi sistem pegawai publik. Pada sistem patron, nilai utama yang dipaksakan oleh sistem kepegawaian adalah kepekaan, artinya tujuan sistem kepegawaian adalah mempertahankan respon birokrasi melalui prinsip tertentu di suatu kantor, seperti pengangkatan seorang pegawai didasarkan pada hubungan politik dan psikologis dengan pejabat yang terpilih. Tetapi ketika orang tersebut diberhentikan dari kepegawaiannya, pejabat terpilih merasa tidak mempunyai hubungan lagi. Oleh karena itu, pembaharu pelayanan sipil mendukung dampak

politik atas dasar sistem balas jasa. Hal ini untuk mengurangi dampak politik pada lembaga-lembaga publik. Depolitisasi pemerintahan sejalan dengan usaha efisiensi administrasi yang semakin meningkat.

Nilai utama dari ilmu administrasi adalah efisiensi administrasi, yang dicapai melalui pengembangan dan menguraikan prinsip-prinsip birokrasi dari organisasi, terutama kewenangan berjenjang pada setiap jabatan, pembagian kerja melalui sistem klasifikasi jabatan, dan kepercayaan pada prosedur standar sebagai aturan keputusan. Prinsip-prinsip tersebut dihasilkan melalui pengembangan hak-hak pegawai yang tidak terpikirkan oleh pembaharu pelayanan publik.

Perhatian utama dari perspektif lembaga adalah melindungi hak-hak individu. Lembaga menjamin perlindungan hukum yang sama bagi warga negara atau organisasi dan melarang pemerintah mencabut hak seseorang, seperti hak untuk hidup, hak kebebasan, atau harta kekayaan yang didapat tanpa didasarkan atas proses hukum.

Konsepsi seseorang tentang hak-hak pegawai akan saling berbeda satu dengan yang lainnya, tergantung pada nilai-nilai yang dianggap dominan dan menjadi kebutuhan. Pada gilirannya nilai-nilai yang dominan ditentukan oleh pola sosial, politik dan perubahan peraturan-peraturan yang terjadi sepanjang waktu.

Dengan adanya peraturan yang jelas, tegas dan mudah dipahami secara benar oleh setiap anggota organisasi, maka yang perlu dikembangkan adalah bahwa kecakapan disiplin bukan saja merupakan tanggung jawab bawahan akan tetapi juga merupakan kewajiban seluruh para anggota organisasi atau dari pimpinan sampai dengan para bawahan. Dimana masing-masing pihak menyadari pentingnya sikap disiplin dalam melakukan dan menyelesaikan berbagai persoalan

yang ada dalam suatu organisasi. Hanya dengan cara demikian disiplin akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan pegawai guna mentaati semua peraturan, prosedur dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdaya guna yang tinggi. Karakteristik yang dimilikinya adalah tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan dibuat secara tepat. keterampilan tingkah laku dan perbuatan meliputi keterampilan mental, kecakapan pengetahuan dan kecakapan perilaku. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan adalah (1) Taat, (2) Tertib, (3) Mengerti sistem aturan perilaku, (4) Mengerti sistem organisasi, (5) Memiliki Kesungguhan hati, dan (6) Memiliki kesadaran.

#### **7. Pengertian kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya**

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya adalah kinerja.

Dalam berbagai literatur terdapat banyak penafsiran mengenai *performance appraisal* (kinerja). Menurut Bernardin dan Russel (2006), bahwa *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time period.* (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu). diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja, penampilan

kerja (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2004), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar performance. Menurut Mitchell yang dikutip Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut : (1) Kualitas kerja (*Quality of work*), (2) Ketepatan waktu (*Promptness*), (3) Inisiatif (*Inisiative*), (4) Kemampuan (*Capability*), (5) Komunikasi (*Communication*).

Kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Melayu S.P Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Definisi ini mengandung arti bahwa kinerja merupakan suatu proses pengerahan potensi yang dilakukan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaan. Keempat definisi di atas memberikan pemahaman

bahwa kinerja adalah aksi dari individu atau unjuk kemampuan. Definisi menekankan bahwa kinerja pada dasarnya dimulai dari perilaku individu dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya.

Riva'i (2005) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat lainnya dikemukakan Stolovich dan Keeps dalam Riva'i (2005) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Dessler (2009) berpendapat kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi : (1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi : (1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (2) Tingkat kemampuan dalam bekerja, (3) Kemampuan mengalisis dan dan informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin dan peralatan, dan (4) Kemampuan mengevaluasi.

Manullang (2001) melihat pengukuran kinerja adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Ia merupakan suatu alat untuk menentukan jumlah waktu yang seharusnya diambil atau akan diambil atau diambil kelompok yang bersangkutan guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja. Sedarmayanti (2007) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis (Anwar, 2005), antara lain, (1) Faktor kemampuan secara psikologis, yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dan (2) Faktor motivasi yang berkaitan dengan situasi kerja dilingkungan organisasi yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim – kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Timpe (Anwar, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, (1) Faktor

internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, dan (2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Prinsip penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dikatakan oleh Chung dan Megginson dalam (Sulistiyani dan Rosidah, 2003) bahwa penilaian kinerja merupakan perilaku nyata yang diberikannya kepada organisasi.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang kinerja masing-masing individu. Di samping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik. Di samping itu, informasi tersebut juga diperlukan untuk perencanaan karir bagi mereka masing-masing. Penyediaan informasi secara akurat, lengkap dan valid hanya dapat dilakukan jika ada sistem pengorganisasian informasi secara baik.

Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui

bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual. Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan (2) Adanya objektivitas dalam proses evaluasi. (Gomes, 2003).

Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2002) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif dan didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas kinerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Kemudian kinerja yang dihasilkan selanjutnya akan menimbulkan imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan yang diterima ini berakibat positif dan negatif tergantung tingkat kinerja individu, imbalan intrinsik dan ekstrinsik di

dalam diri individu dibandingkan dengan persepsi individu terhadap imbalan yang diharapkan, selanjutnya hal ini akan menentukan tingkat kepuasan individu. Karena model ini adalah suatu sistem yang tertutup, maka serangkaian pengalaman yang telah dilaksanakan oleh individu ini akan menjadi umpan balik, dan berpengaruh pada persepsi dan harapannya di masa depan.

Kinerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh sebab itu, agar mempunyai kinerja baik, individu harus mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, di samping harus pula mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui seluruh faktor-faktor utama dan faktor-faktor yang sulit tercapai. Perilaku ditentukan oleh kombinasi upaya individu dan upaya lingkungan.

Menurut Ruky (2001) ada tiga kriteria utama di dalam mengevaluasi kinerja individu yaitu sebagai berikut,

- a. Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks atau kalimat yang menyatakan kecepatan.
- b. Adalah “pertunjuk” yang biasanya digunakan dalam kalimat-kalimat petunjuk.
- c. Adalah “pelaksanaan tugas” misalnya dalam kalimat sukses menyelesaikan tugas dengan banyak manfaat, hemat.

Mengukur kinerja individu melalui pendekatan ciri adalah yang paling lemah, tetapi penggunaannya semakin meluas. Dikatakan lemah karena mempunyai jarak yang paling jauh dengan kinerja aktual pekerjaan itu sendiri. Ciri yang dimaksud misalnya sikap yang baik, rasa percaya diri, dapat diandalkan dan tampak sibuk.

Kinerja menekankan pada aspek hasil kerja, yakni hasil yang lebih baik dibandingkan dengan upaya atau pengorbanan yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut secara paralel dengan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dan hasil kerja tersebut dapat berupa hasil yang bersifat materi maupun bersifat non materi, yang dapat diukur dengan uang.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi dan meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Kinerja merupakan ukuran keterarahan dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dari setiap orang baik secara individu maupun sebagai anggota kelompok suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja adalah unjuk kemampuan setiap pegawai dalam menghasilkan prestasi yang baik pada bidang tugasnya. Keberhasilan staf dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari keberhasilan suatu organisasi. Rendahnya etos kerja dan disiplin pegawai menyebabkan produktivitas kerja rendah, salah satu indikator dari masalah ini adalah rendahnya hasil unjuk kemampuan pegawai.

Pengukuran kinerja dimulai dari penentuan ukuran kinerja. Teori atribusi mengatakan bahwa orang cenderung merasa tidak puas dengan hanya mengetahui apa yang dikerjakan atau dilakukan orang, tetapi suka mencari alasan-alasan mereka melakukannya. Terdapat dua katagori dasar atribusi, bersifat internal atau disposisional dihubungkan dengan sifat-sifat orang dan yang bersifat eksternal

atau situasional yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang misalnya pelaku dalam hal ini unjuk kerja yang dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, fisik tubuh dan kebiasaan. Upaya adalah penyebab-penyebab yang bersifat internal sementara kesulitan serta keberuntungan bersifat eksternal. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: pelaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya, dan keadaan ekonomi.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja seorang lulusan suatu lembaga pendidikan dibandingkan dengan kinerja lulusan lembaga pendidikan lainnya tentu tidak sama, hal ini tergantung kepada tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing lulusan setelah mereka menerima, memahami materi pelajaran dan menerapkan serta mengembangkan di lingkungan kerja sesuai dengan kesempatan dan kreativitasnya. Pengukuran tingkat pemahaman materi pelajaran yang diperoleh dan pengaplikasiannya harus diselenggarakan secara teratur melalui evaluasi yang terencana dan terorganisasi, sehingga dapat memberikan gambaran tingkat pemahaman dan tingkat aplikasi yang dicapai oleh para lulusan.

Kinerja merupakan konsep berfluktuasi. Orang kadang-kadang mengalami hari-hari berhasil dan hari-hari gagal. Pada saat mengalami kinerja puncak, orang berada dalam situasi penuh gairah untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil optimal. Pengertian ini mengarah kepada suatu pemahaman bahwa ukuran kinerja didasarkan atas seberapa banyak produk yang dihasilkan dan seberapa

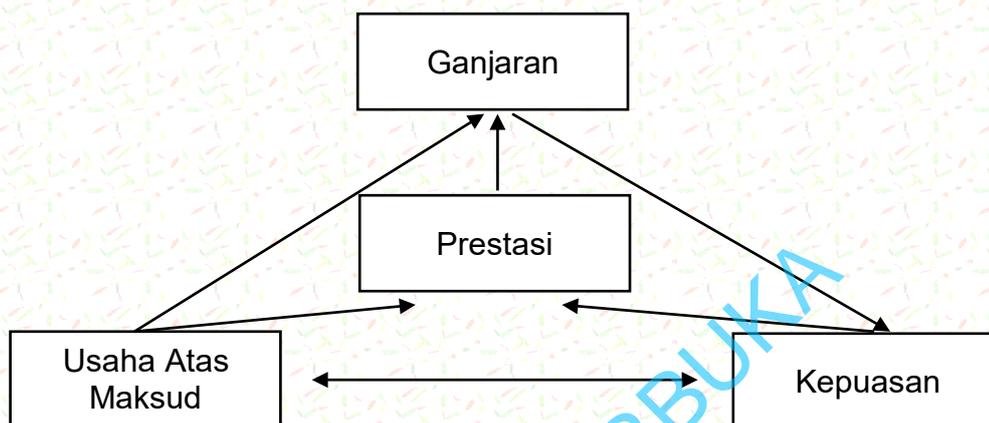
baik kualitasnya. Pada organisasi penghasil jasa pelayanan, seperti organisasi pemerintahan, ukuran kinerja pegawai terutama didasarkan atas seberapa jauh kualitas pelayanan yang diberikan.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standard performance. Sayle dan Strauss dalam Sedarmayanti (2002) mengutarakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar dimaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam melaksanakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Kemampuan yang dapat dikembangkan tersebut mencakup potensi yang dimiliki seseorang terhadap minat yang ingin ditekuninya.

Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli untuk menjelaskan proses terbentuknya kinerja. Smith dan Cranny (1980) misalnya mengilustrasikan hubungan antara motivasi dengan kinerja sebagaimana terlihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Model Motivasi Kerja Smith dan Cranny (1980:226).

Berdasarkan Gambar 2.3, terlihat bahwa tingkat kinerja ditentukan oleh kuat lemahnya usaha atau aktivitas yang telah dilakukan. Usaha merupakan aktivitas yang timbul karena ada kemauan (motivasi) sebagai penggerakannya, dalam hal ini salah satu diantaranya adalah ganjaran, baik dalam bentuk materi maupun non materi. Adanya kemauan menyebabkan orang mau dan rela mengerahkan segala potensinya. Kemauan dipengaruhi oleh ganjaran dan kepuasan.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pegawai, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan indikator-indikator pencapaian kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis mencoba memaparkan berbagai pendapat para ahli tentang indikator kinerja.

Kinerja pegawai dapat dilihat pada diri pegawai itu sendiri saat bekerja yang meliputi ketepatan dalam mengerjakan, ketelitian, dan keterampilan dalam mengerjakan tugas. Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut :

### 1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas yang relatif memadai. Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian Payaman Simanjuntak (2005) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Selanjutnya menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis. Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

David C.Cleland seperti dikutip Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Mc.Cleland mengemukakan enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik..
4. Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penilaian kinerja menurut Bambang Wahyudi (2002) adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kinerja dan potensi pengembangannya. Henry Simamora (2004) bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Penilaian kinerja menurut Panggabean (2002) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistimatis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk

memahami kinerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Lebih lanjut Panggabean mengungkapkan bahwa tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimanapun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai dari yang dinilai. Tentu saja apa yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya, diadakan observasi. Dengan dilakukannya observasi berarti ada pengalaman secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar, objektif dan tepat. Dengan kata lain. Observasi yang jarang dilakukan dan observasi yang tidak berkaitan dengan kinerja dapat menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

Para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kinerja pegawai yang berdasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian kinerja belum berakhir pada saat nilai dapat ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Ini berarti bahwa pihak penilai bukan sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai melainkan juga dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja pegawai.

Jika dilihat dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil unjuk kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dimana standar tersebut terdiri dari kecakapan pengelolaan aktivitas kerja, cakap dalam mengoptimalkan penggunaan biaya dan waktu kerja, serta cakap melakukan komunikasi.

## **B. Kerangka Pemikiran**

Kinerja pegawai adalah hasil unjuk kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dimana standar tersebut terdiri dari kecakapan pengelolaan aktivitas kerja, cakap dalam mengoptimalkan penggunaan biaya dan waktu kerja, serta cakap melakukan komunikasi. Sementara kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil unjuk kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Untuk mendorong kinerja organisasi, maka kinerja individu terlebih dahulu harus ditingkatkan. Kinerja individu berkaitan dengan sikap, perilaku dan tindakan individu dalam bekerja, oleh karena itu diperlukan berbagai kebijakan untuk mendorong kinerja individu, diantaranya adalah variabel motivasi kerja.

Motivasi pegawai adalah suatu keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi dengan baik, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi. Sementara kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil unjuk kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

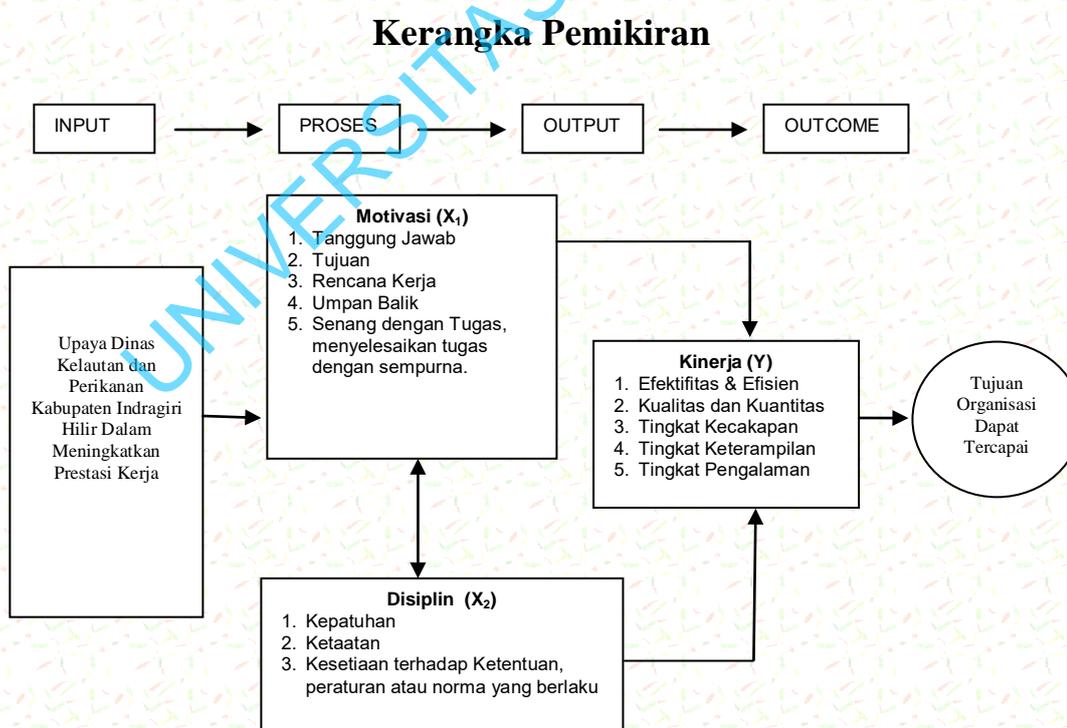
Standar kerja tersebut terdiri dari kecakapan untuk pengelolaan aktivitas kerja, kecakapan dalam mengoptimalkan penggunaan biaya dan waktu kerja, serta kecakapan melakukan komunikasi.

Motivasi kerja pegawai memiliki peran penting bagi seorang pegawai dalam merespon dan sampai sejauh mana mereka yakin bahwa perilaku tertentu yang diinginkan organisasi, bila dijalankan dapat membuat mereka bekerja dengan tenang, hal inilah yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai yang dimiliki pegawai dipergunakan dalam rangka mendorong dan memudahkan pegawai dalam menghadapi persoalan dan bagaimana mereka mampu membina kerjasama yang baik dengan rekan-rekannya sehingga mendorong mereka memiliki semangat kebersamaan dan rasa senasib sepenanggungan. Dengan sikap yang demikian berat ringan pekerjaan dipikul kebersamaan sehingga dapat mendorong mereka menghasilkan suatu pekerjaan secara optimal.

Meningkatnya motivasi kerja akan tercermin dari semangat dan gairah kerja pegawai pada taraf yang optimal. Hal ini pada gilirannya akan mendorong pegawai bekerja dengan segala kemampuan yang dimilikinya pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja individu pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbeda dengan motivasi, disiplin kerja memiliki makna sebagai hukuman dan kesadaran, ketaatan terhadap suatu aturan. Disiplin kerja dapat diartikan tingkah laku dan perbuatan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdayaguna yang tinggi.

Adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menerapkan disiplin kerja akan mendorong mereka bekerja sesuai dengan standar dan aturan-aturan yang berlaku. Apabila disiplin kerja tetap terpelihara maka etos kerja mereka akan meningkat yang pada gilirannya akan mendorong mereka berprestasi secara lebih optimal. Menegakan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawai. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Untuk mencapai kinerja pegawai sampai pada tingkat yang diinginkan harus diukur dengan disiplin pegawai dalam bekerja.



Gambar 2.4 Kerangka pemikiran penelitian

Untuk mendorong agar hasil kerja sesuai dengan standar kerja maka setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan standar atau aturan-aturan yang berlaku. Melalui disiplin kerja maka setiap pegawai dituntut untuk memiliki ketaatan terhadap standar kerja.

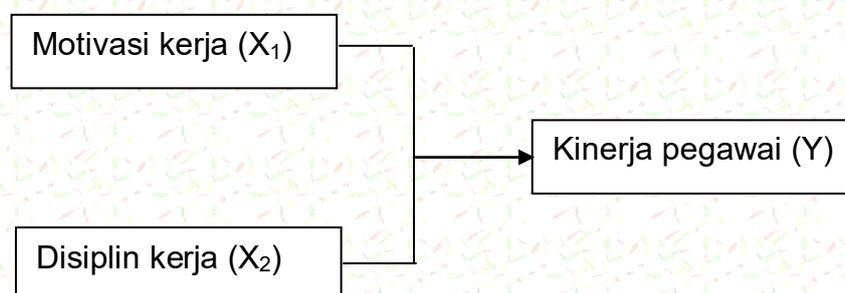
### **C. Kerangka Konseptual**

Motivasi kerja muncul dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga seseorang berusaha mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan cara beraktivitas atau berperilaku yang berorientasi pada tujuan. Jadi pemberian motivasi kerja dapat dilakukan untuk mengarahkan perilaku seorang pegawai untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku. Jadi disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Untuk memudahkan dalam menganalisis variabel maka diperlakukan operasional variabel, yaitu sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai adalah skor hasil pengukuran yang diperoleh terhadap hasil kecakapan pengelolaan aktivitas kerja, cakap dalam mengoptimalkan penggunaan biaya dan waktu kerja, serta cakap melakukan komunikasi.
2. Motivasi kerja pegawai adalah skor hasil pengukuran yang diperoleh terhadap keadaan psikis seorang pegawai.
3. Disiplin kerja pegawai adalah skor hasil pengukuran yang diperoleh terhadap kecakapan perilaku dan perbuatan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdayaguna yang tinggi.

Tabel 2.1.  
Operasionalisasi variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil unjuk kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dimana standar tersebut terdiri dari kecakapan pengelolaan aktivitas kerja, cakap dalam mengoptimalkan penggunaan biaya dan waktu kerja, serta cakap melakukan komunikasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecakapan kerja</li> <li>2. Aktivitas kerja</li> <li>3. Optimalisasi biaya</li> <li>4. Waktu kerja</li> <li>5. Cakap dalam komunikasi</li> </ol>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi pegawai adalah suatu keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi dengan baik, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Waktu dan tenaga</li> </ol>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan pegawai guna mentaati semua peraturan, prosedur dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdayaguna yang tinggi. Karakteristik yang dimilikinya adalah tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan dibuat secara tepat. keterampilan tingkah laku dan perbuatan meliputi keterampilan mental, kecakapan pengetahuan dan kecakapan perilaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat pada aturan</li> <li>2. Tertib dalam bekerja</li> <li>3. Memiliki kesadaran</li> </ol>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teoritis, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir .
3. Terdapat pengaruh positif motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Di duga disiplin kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja pegawai.

#### **E. Kajian Terdahulu**

Baitullah (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas 1 Medan. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja serta untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai.

Setiyawan (2010) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Salatiga. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Sementara dalam hal pengaruh, variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja dimana tingkat prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Salatiga termasuk tinggi.

Kemudian Hutagol (1999) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero). Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, *need for security*, *need for status* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero) dan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah *need achievement*.

Lestari (2000) melakukan penelitian mengenai pengaruh faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor motivasi dan kedisiplinan, mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan faktor motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung dan secara parsial faktor motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan ternyata memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor kedisiplinan.

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya untuk memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah motivasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan, sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi dan disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan disiplin

kerja dengan kinerja pegawai.

2. Faktor - faktor motivasi yang terdiri dari *need for achievement, need for power, need for affiliation, need for security, need for status* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah *need achievement*.
3. Secara simultan faktor motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial faktor motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor kedisiplinan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik angket. Penelitian ini bersifat survey murni yang menempatkan kedudukan peneliti diposisi netral dan tidak memanipulasi variabel-variabel serta tidak mengadakan pengecualian terhadap variabel-variabel bebas.

Pengukuran data dilakukan secara langsung terhadap responden pegawai tentang motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan atau pengambilan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberi skor atau nilai yang disusun menurut Skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel. Sub variabel ini dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen yang dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden yang selanjutnya diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditentukan

Jawaban setiap item mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk keperluan menganalisis

secara kuantitatif, seperti pada penelitian ini, maka jawaban-jawaban diberi nilai atau skor.

## **B. Populasi**

Populasi ialah kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang sama, misalnya, seluruh pegawai dalam suatu lembaga merupakan suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 66 orang pegawai.

## **C. Sampel**

Menurut Arikunto (1998) apabila sampel lebih dari 100 maka minimal sampel dapat diambil sebanyak 10 %, namun jika kurang dari 100 maka populasi sekaligus ditetapkan sebagai sampel (sensus sampling). Mengingat jumlah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 66 orang, maka sampel ditetapkan sebanyak 65 orang digunakan sebagai uji coba.

## **D. Data dan jenis data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari angket yang diedarkan kepada responden. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Karakteristik responden yang meliputi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ruang atau golongan dan jumlah anggota keluarga.

2. Data mengenai gambaran umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, yang meliputi: jumlah pegawai, sejarah dan perkembangan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, Visi dan Misi organisasi.
3. Data mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

#### **E. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Laporan Tahunan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir
2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Angket (Kuisisioner).

#### **F. Metode Pengumpulan data**

Penelitian ini menggunakan kuisisioner metode survei dengan teknik korelasional. Untuk mendapatkan data primer dilapangan disusun instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner terstruktur. Dalam kuisisioner tersebut tersusun beberapa butir pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing variabel dan indikator variabel penelitian.

Pengukuran data dilakukan secara langsung terhadap responden pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir tentang kinerja, kecakapan sosial dan disiplin kerja pegawai. Pengambilan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberi nilai atau skor yang disusun menurut

skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel. Sub variabel ini dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen yang dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

### **G. Teknik Analisis dan Pengujian Data**

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan analisis data. Tahap analisis pendahuluan, menggunakan analisis statistik deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan data masing-masing variabel secara parsial, sementara penggunaan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis statistik non parametrik, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

Statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata, median, modus dan ukuran penyebaran atau variabilitas dengan menggunakan standar deviasi dan rentang skor. Selain hal tersebut di atas juga dipergunakan tabel frekuensi dan histogram. Statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah regresi dan korelasi yang sudah memenuhi persyaratan analisis.

Data yang dianalisis pada penelitian ini (data primer) melalui instrumen kuisisioner. Yaitu daftar pertanyaan yang disusun dengan sistem terbuka, dimana nilai pengukurannya menggunakan skala (*rating to scale*) atau memakai skala pengukuran ordinal. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$V_{xy} = \frac{n\sum xy - [\sum x][\sum y]}{\sqrt{n\sum x^2 - [\sum x]^2} \sqrt{n\sum y^2 - [\sum y]^2}}$$

Dimana :

$V_{xy}$  = Koefisien korelasi xy

$\sum x$  = Jumlah Score x (butir)

$\sum y$  = Jumlah Score y (butir)

n = Sample

Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right)$$

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyak pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah variasi

$\sigma_1^2$  = Variasi total

Disamping itu sebelum data di uji digunakan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji heteroskedonitas, uji kelinearitasan. Semua pengujian menggunakan bantuan program pengolahan data statistik SPSS.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Keadaan umum lokasi penelitian

Keberadaan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir Riau berdasarkan Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2007, sebagai dinas teknis unsur pelaksana pemerintahan daerah yang berfungsi dan mempunyai tugas dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah desentralisasi, tugas desentralisasi dan tugas pembantuan dibidang Perikanan dan Kelautan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indargiri Hilir mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan yaitu urusan perencanaan, evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian.
2. Penyusunan rencana program, melaksanakan survey, pendataan dan evaluasi program.
3. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis dibidang pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
4. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi koordinasi serta pembinaan teknis dibidang Pengembangan Produksi dan Prasarana Perikanan dan Kelautan.
5. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi koordinasi serta pembinaan teknis dibidang Bina Usaha Kelautan dan Perikanan.
6. Pelaksanaan pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang kelautan dan perikanan.
7. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian dibidang kelautan dan perikanan.

8. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dalam lingkup tugasnya.
9. Pelaksanaan tugas lain dibidang kelautan dan perikanan yang diserahkan oleh Bupati,

Untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir memiliki susunan organisasi sebagai berikut :

### **1. Kepala Dinas**

Kepala dinas adalah seseorang yang ditunjuk dan diangkat oleh Bupati untuk memimpin Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir No. 5 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa “Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan unsur pelaksana pemerintahan kabupaten dibidang Kelautan dan Perikanan sesuai dengan kewenangan kabupaten serta peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

### **2. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris dan mempunyai tugas membantu kepala dinas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian dalam perencanaan, evaluasi, pelaporan, keuangan, kepegawaian, tatalaksana, umum, perlengkapan, rumah tangga, dan ketata usahaan dinas. Sekretariat, terdiri dari:

#### **a) Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian**

Mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data, menyusun rencana, menyiapkan bahan kebijakan program pembangunan kelautan dan perikanan, memberikan pelaporan dan pelayanan informasi, memonitoring serta melakukan evaluasi pembangunan kelautan dan perikanan.

b) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

Bertugas melakukan kegiatan administrasi keuangan, pembukuan, pengusulan rencana kebutuhan keuangan dan pengelolaan anggaran, verifikasi serta pembendaharaan.

c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Bertugas melakukan kegiatan administrasi umum, surat–menyurat, penataan kearsipan dinas, keprotokolan, menyusun bahan rencana dan program kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian, melakukan evaluasi dan pelaporan dan tata laksana.

### **3. Bidang Sumberdaya Manusia, Pengawasan dan Pengendalian**

Bidang Sumberdaya Pengawasan dan Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan inventarisasi, identifikasi, pengendalian dan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, melaksanakan sosialisasi, bimbingan, pembinaan, monitoring, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan pihak-pihak terkait mengenai perlindungan, penataan dan penegakan hukum dibidang kelautan dan perikanan, dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, pengelolaan rehabilitasi dan perlindungan serta identifikasi dan penataan pemanfaatan. Bidang sumberdaya manusia, pengawasan dan pengendalian terdiri dari :

a) Seksi Pengawasan Penertiban dan Pengendalian sumber daya perikanan.

Mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pengawasan dan penertiban sumber daya kelautan dan perikanan.

b) **Seksi Pengembangan Sumber daya Manusia Perikanan**

Mempunyai tugas menyiapkan dan menerapkan program metode dan sistem kerja penyuluhan, pelatihan dan jaringan informasi dibidang Kelautan dan Perikanan.

c) **Seksi Penertiban dan Penataan Usaha Perikanan.**

Mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan pengawasan operasional alat tangkap, perizinan usaha perikanan dan kapal perikanan serta pemrosesan secara hukum terhadap pelanggaran sumber daya kelautan dan perikanan.

**4. Bidang Kelembagaan Usaha Perikanan**

Bidang ini bertugas melaksanakan pengolahan dan pemasaran hasil perikanan, perawatan pengelolaan pasar ikan, pengendalian mutu di unit pengolahan, pengawasan dan monitoring residu Anti Biotik, pencemaran dan bahan berbahaya lainnya serta perairan dan lingkungan tempat hidup ikan. terdiri dari seksi antara lain :

a) **Seksi Pengolahan Hasil Perikanan.**

Bertugas melaksanakan inventarisasi, identifikasi dan sosialisasi Izin Usaha Perikanan (IUP) dan Surat Penangkapan Ikan (SPI), menyusun dan mengolah data statistik pengolahan, melaksanakan budidaya dan pembinaan terhadap unit usaha dan kelompok masyarakat pengolah hasil perikanan, memberikan pelayanan dan rekomendasi serta memfasilitasi investasi dan kemitra usahaan dibidang kelautan dan perikanan, melakukan sosialisasi program kegiatan investasi permodalan, perkreditan dan kemitrausahaan kepada masyarakat nelayan.

b) **Seksi Pengembangan Usaha dan Kemitraan.**

Bertugas melaksanakan inventarisasi dan identifikasi kemitra usaha, melaksanakan koordinasi dan menarik minat investor untuk menanamkan modal dan bermitra usaha, memberikan pelayanan dan rekomendasi serta memfasilitasi investasi dan kemitra usaha.

c) **Seksi Pemasaran Hasil Perikanan.**

Bertugas menginventarisasi, identifikasi unit-unit usaha kelompok masyarakat pengolah hasil perikanan, menyusun dan mengolah data statistik pemasaran, melaksanakan pengawasan dan monitoring hasil-hasil usaha dan jalur pemasaran dan hasil-hasil perikanan yang keluar dan masuk di Kabupaten Indragiri Hilir.

**5. Bidang Budidaya Perikanan dan Kelautan**

Bertugas melaksanakan pembudidayaan ikan dan spesifik lokasi, melaksanakan pembenihan ikan air tawar, payau, laut, melaksanakan pembangunan dan pengolahan Balai Benih Ikan (BBI) air tawar, payau dan laut serta keramba apung diperairan umum dan laut. Dibidang Budidaya perikanan dan kelautan yang terdiri dari:

a) **Seksi Budidaya Air Payau dan Laut.**

Seksi ini bertugas melaksanakan pembudidayaan ikan atau organisme air payau dan laut, melaksanakan kajian potensi dan alokasi lahan budidaya air payau dan laut, melaksanakan budidaya tambak atau ikan, keramba apung diperairan payau dan laut.

b) **Seksi Budidaya Air Tawar dan Perairan Umum**

Seksi ini bertugas melaksanakan pembudidayaan ikan atau organisme air tawar dan perairan umum, melaksanakan budidaya kolam dan keramba apung diperairan.

c) **Seksi Sarana Prasarana dan Teknologi Budidaya.**

Bertugas melaksanakan inventarisasi, identifikasi, perancangan dan distribusi pembangunan sarana dan prasarana budidaya serta kelengkapan pengembangan teknologi, menyusun analisis dan kelayakan teknis sarana dan prasarana usaha bidang budidaya kelautan dan perikanan.

## **6. Bidang Kelautan dan Pesisir**

Bidang Kelautan dan Pesisir bertugas melaksanakan peningkatan sarana dan prasarana penangkapan, kapasitas kelembagaan serta sumber daya manusia dibidang kelautan dan perikanan, merencanakan, pemanfaatan, pengawasan dan pengendalian tata ruang wilayah kabupaten, pemberdayaan masyarakat pesisir. Dibagi beberapa seksi :

a. **Seksi Perikanan Tangkap.**

Seksi ini bertugas melakukan pengolahan dan pemanfaatan perikanan di wilayah laut dan perairan umum, pemberi izin penangkapan dan pengangkutan ikan yang menggunakan kapal perikanan sampai 10 GT, pengolahan dan penyelenggaraan pelelangan ditempat pelelangan ikan.

b. **Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir.**

Seksi ini bertugas melaksanakan koordinasi pemberdaya masyarakat pesisir, melaksanakan pemberdayaan secara terpadu, meningkatkan kapasitas kelembagaan serta sumberdaya manusia masyarakat pesisir.

c. **Seksi Pengolahan dan Perlindungan Sumber daya Pesisir dan Laut.**

Seksi ini bertugas merencanakan, pemanfaatan badan pengelolaan tata ruang laut wilayah kabupaten, wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil, melaksanakan pengelolaan wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil.

## **7. Unit Pelaksana Teknis Dinas**

Unit Pelaksana Teknis Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas dibidang pembinaan, pengawasan, penyelenggaraan dan pelayanan teknis kelautan dan perikanan di kecamatan dengan fungsi menyusun, melaksanakan program kegiatan dibidang kelautan dan perikanan di kecamatan, melaksanakan pelayanan teknis di kecamatan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **8. Kelompok Jabatan Fungsional**

Berdasarkan hasil analisis situasi yang dilakukan oleh peneliti, maka dirumuskan sasaran yang akan dicapai meskipun sasaran tersebut didasarkan atas hasil analisis situasi sasaran saat ini. Namun sasaran tersebut harus tetap mengacu pada visi dan misi serta tujuan dinas sebagai sumber pengertian bagi perumusan sasaran tertulis. Didalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan harus memiliki visi. Visi adalah wawasan yang menjadi sumber masalah bagi dinas dan digunakan untuk memandu perumusan misi dinas, dengan kata lain visi adalah pandangan jauh kedepan kemana dinas akan dibawa, atau gambaran masa depan yang diinginkan oleh dinas, agar dinas yang bersangkutan terjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Adapun visi dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir adalah “Terwujudnya Kelautan dan Perikanan sebagai salah satu sektor unggulan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Indragiri Hilir”.

Berdasarkan visi yang telah ditetapkan itu maka selanjutnya disusunlah misi dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Misi adalah tindakan untuk menyelesaikan visi. Visi harus mengakomodasi semua kelompok kepentingan yang terkait dengan dinas, maka misi juga dapat diartikan sebagai tindakan untuk memenuhi masing-masing dari semua kelompok kepentingan yang terkait dengan dinas. Dalam perumusan misi harus mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi dinas serta kelompok-kelompok yang berkepentingan dengan dinas.

Untuk mencapai atau mewujudkan visi tersebut diatas, telah disusun misi dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan membina pelaku usaha dan pelaksana kelautan dan perikanan.
2. Mengelola dan mengatur, memelihara, melindungi, dan meningkatkan kualitas sumberdaya kelautan dan perikanan.
3. Menyediakan dan memfasilitasi pengadaan sarana dan prasarana kelautan dan perikanan dalam rangka optimalisasi sumberdaya kelautan dan perikanan.
4. Meningkatkan, dan fasilitasi akses pasar serta pelibatan swasta dalam usaha kelautan dan perikanan.

Adapun bentuk struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2007 yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2011 mempunyai

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 66 orang. Jumlah pegawai tersebut menurut jabatannya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel.4.1  
Jumlah pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir menurut jabatan dan jenis kelamin

No.	Populasi	L	P	Jumlah	Sampel (%)
1.	Kepala Dinas	1	-	1	1,51
2.	Kepala Bidang	5	-	5	7,57
3.	Kepala seksi	10	5	15	22,72
4.	Staf	26	13	39	59,09
5.	OB	4	2	6	9,09
	Jumlah	48	20	66	100

Sumber data : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa porsi Kepala Bidang pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebesar 7,57 %. Staf yaitu sebesar 59,09 %. Sedangkan persentase Kepala Seksi sebesar 22,72 %.

Tabel.4.2.  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan pendidikan dan jenis kelamin

Pendidikan	L	P	Jumlah	Persentase
Doktor	-	-	-	-
Pasca Sarjana	5	-	5	7,57
Sarjana	32	6	38	57,57
Sarjana Muda	7	1	8	12,12
SLTA	8	7	15	22,72
Jumlah	52	14	66	100

Sumber data : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi responden sebagian besar

berpendidikan Sarjana (57,57 %). Responden sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) karena dilihat dari komposisi pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, secara umum pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) menempati komposisi terbesar.

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Hasil uji coba instrumen dilakukan pada 65 responden. Pengukuran validitas instrumen menggunakan metode Korelasi *Product Moment* antara skor butir pertanyaan dengan total skornya. Suatu instrumen, angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai korelasi > nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel.4.3.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ )	$R_{\text{tabel}}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Pengujian	Keterangan
X1 (Motivasi kerja)	X1.1.1	0,592	0,244	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X1.2.1	0,562			Valid
	X1.3.1	0,641			Valid
	X1.4.1	0,390			Valid
	X1.5.1	0,756			Valid
	X1.5.2	0,606			Valid
X2 (Disiplin Kerja)	X2.1.1	0,768	0,244	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X2.1.2	0,988			Valid
	X2.2.1	0,948			Valid
	X2.2.2	0,979			Valid
	X2.3.1	0,477			Valid
Y (Kinerja)	Y1.1	0,366	0,244	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X1.2	0,739			Valid
	X2.1	0,590			Valid
	X2.2	0,581			Valid
	X3.1	0,416			Valid
	X4.1	0,286			Valid
X5.1	0,720	Valid			

Hasil uji validitas pada Tabel 4.3 nampak bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang digunakan valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai masing-masing butir berkorelasi signifikan dengan total skor (nilai korelasi  $>$  nilai  $r_{\text{tabel}}$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang dilakukan menggunakan metoda Alpha Cronbach yang mana suatu instrumen, angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai Cronbach Alpha yang dapat diterima  $>$  0.6. Pada penelitian ini, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan pengolah data SPSS.

Berikut adalah tabel hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan :

Tabel.4.4.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,6123	Reliabel
Disiplin kerja ( $X_2$ )	0,7253	Reliabel
Kinerja ( $Y_2$ )	0,6331	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrument yang digunakan reliabel.

## B. Analisis hasil penelitian

### 1. Deskripsi variabel

Hasil deskripsi disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel.4.5.  
Analisis Deskriptif Statistik

	N		Mean	Median	Modus
	Valid	Missing			
X1.1.1	65	0	4,35	4	4
X1.2.1	65	0	4,41	4	4
X1.3.1	65	0	3,88	4	4
X1.4.1	65	0	4,24	4	4
X1.5.1	65	0	4,23	4	4
X1.5.2	65	0	4,67	4	4
X1	65	0	4,31	4	4
X2.1.1	65	0	4,55	4	4
X2.1.2	65	0	4,02	4	4
X2.2.1	65	0	4,32	4	4
X2.2.2	65	0	4,33	4	4
X2.3.1	65	0	4,20	4	4
X2	65	0	4,28	4	4
Y1.1	65	0	4,68	4	4
Y1.2	65	0	4,29	4	4
Y2.1	65	0	4,08	4	4
Y2.2	65	0	3,98	4	4
Y3.1	65	0	4,24	4	4
Y4.1	65	0	4,29	4	4
Y5.1	65	0	3,80	4	4
Y	65	0	4,19	4	4

Sesuai dengan tujuan penelitian yang pertama yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir pada bagian ini akan dijelaskan hasil analisis deskriptif dari tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yaitu sebanyak 65 responden untuk masing-masing variabel.

Penilaian untuk masing-masing butir pertanyaan digunakan nilai modus (mode) yang menunjukkan frekuensi terbanyak pilihan responden. Pertimbangan dipilihnya modus sebagai penilaian tanggapan responden karena dengan melihat nilai terbanyak dapat diketahui kecenderungan sebagian besar responden terhadap masing-masing pertanyaan, sedangkan penelitian terhadap variabel digunakan rata-

rata skor (mean) dari butir pernyataan pada tiap-tiap variabel.

Deskripsi masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Motivasi kerja (X1)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dari 6 item pertanyaan yaitu menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah kerja, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata dan senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna .

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuisisioner untuk pertanyaan butir 1 (satu) nilai modus sebesar 4 mengenai pegawai menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah kerja ternyata sebagian besar responden menyatakan setuju. Selanjutnya pernyataan butir 2 (dua) mengenai pegawai memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistis sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4, sedangkan pernyataan butir 3 (tiga) mengenai pegawai memiliki rencana kerja yang menyeluruh sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4, dan pernyataan butir 4 mengenai pegawai lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Demikian pula dengan pernyataan butir 5 tentang pegawai senang dengan tugas yang dilakukan sebagian besar reponden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Terakhir pernyataan butir 6 sebagian besar responden menyatakan pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, hal ini dapat dilihat sebagian besar

responden menyatakan sangat setuju dengan nilai modus sebesar 5. Dengan nilai modus sebesar 5 atau sangat setuju, hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir pada umumnya selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.

Berdasarkan tanggapan terhadap keenam butir pernyataan tersebut dapat diketahui motivasi kerja pegawai dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) keenam butir pernyataan sebesar 4,17. Selanjutnya dari keenam butir pernyataan tentang motivasi kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya motivasi tersebut adalah pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Disiplin kerja (X2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dari 5 item pernyataan yaitu selalu patuh terhadap jam kerja, bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan, mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di kedinasan, datang dan pulang sesuai dengan ketentuan, serta setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuisioner untuk pernyataan butir 1 (satu) dengan nilai modus 5 mengenai pegawai selalu patuh terhadap jam kerja ternyata membuat sebagian besar responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya pernyataan butir 2 (dua) mengenai pegawai bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4, sedangkan

pernyataan butir 3 (tiga) mengenai pegawai mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di kedinasan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4.

Demikian pula pernyataan butir 4 (empat) tentang pegawai datang dan pulang sesuai dengan ketentuan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Terakhir pernyataan butir 5 (lima) tentang pegawai setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, pada poin ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus sebesar 4. Dengan nilai modus sebesar 5 dari pernyataan butir 1 hal ini berarti Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir pada umumnya selalu patuh terhadap jam kerja.

Berdasarkan tanggapan terhadap kelima butir pernyataan tersebut dapat diketahui disiplin kerja pegawai dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor kelima butir pernyataan sebesar 4,2. Selanjutnya dari kelima butir pernyataan tentang kedisiplinan kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya disiplin kerja tersebut adalah pegawai selalu patuh terhadap jam kerja.

#### c. Kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini di ukur dari 7 item pernyataan yaitu organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan, pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan organisasi, setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi, jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi, setiap

pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian, dan setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai, serta organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai setiap harinya.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk pernyataan butir 1 (satu) nilai modus sebesar 5 mengenai organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai, ternyata sebagian besar responden menyatakan sangat setuju organisasi selalu menetapkan target waktu. Selanjutnya pernyataan butir 2 (dua) mengenai pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang ditetapkan organisasi, sebagian responden setuju pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu dengan nilai modus 4, sedangkan pernyataan butir 3 (tiga) mengenai setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi sebagian besar responden setuju dengan nilai modus 4, dan pernyataan butir 4 (empat) mengenai jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi, sebagian besar responden setuju dengan nilai modus 4. Untuk pernyataan butir 5 (lima) tentang setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian sebagian besar responden setuju dengan nilai modus sebesar 4. Pernyataan butir 6 (enam) mengenai setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif terhadap keahlian pegawai sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Dan yang terakhir pernyataan butir 7 (tujuh) tentang organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai setiap harinya, pada poin ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai

modus sebesar 4. Dengan nilai modus sebesar 5 atau sangat setuju pada pernyataan butir 1 (satu), hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir pada umumnya menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan tanggapan terhadap ketujuh butir pernyataan tersebut dapat diketahui kinerja pegawai dikategorikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) ketujuh butir pernyataan tersebut yaitu sebesar 4,14. Selanjutnya dari ketujuh butir pernyataan tentang kinerja pegawai tersebut dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya kinerja pegawai adalah mengenai organisasi selalu menetapkan target waktu menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.

## 2. Deskripsi data

### a. Deskriptif data motivasi kerja

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan data penelitian motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir adapun deskripsi data motivasi kerja hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.

Deskripsi data motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel	Data Hipotetik			SD	Data Empiris			SD
	Skor		Mean		Skor		Mean	
	Maks	Min			Maks	Min		
Motivasi Kerja	30	6	20	4	29	7	18,86	3,14

Keterangan :

Data Hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data Empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian, total skor penelitian motivasi kerja akan diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Klasifikasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal (Azwar, 2000). Dari 6 item pertanyaan yang berkaitan dengan penilaian motivasi kerja total skor minimum yang diperoleh dari responden adalah  $6 \times 1 = 6$  dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah  $6 \times 5 = 30$ , sehingga jarak sebarannya adalah  $30 - 6 = 24$  dan setiap satuan deviasi standar ( $\sigma$ ) bernilai  $24 : 6 = 4$  serta mean hipotetiknya ( $\mu$ ) =  $24 - 4 = 20$ . Dari hasil perhitungan ini maka penilaian motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu : rendah, sedang dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian penilaian motivasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel.4.7.

Klasifikasi evaluatif motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

Norma Klasifikasi	Skor	klasifikasi	Frekuensi	Persen (%)
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X \leq 15,72$	Rendah	3	4
$\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$	$15,72 < X < 22$	Sedang	21	32
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X \geq 22$	Tinggi	41	64
		Total	65	100

Keterangan :

X = Skor Responden

$\mu$  = Mean Hipotetink

$\sigma$  = Deviasi Standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam tabel diatas

diketahui bahwa responden yang menganggap motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir rendah sebesar 4 persen, responden yang menganggap motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sedang sebesar 32 persen, sedangkan responden yang menganggap motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir tinggi sebesar 64 persen. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

#### b. Deskriptif data disiplin kerja

Dari penelitian yang dilakukan juga didapatkan data mengenai disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Deskripsi data penilaian disiplin kerja hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.

Deskripsi data disiplin kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

Variabel	Data Hipotetik			SD	Data Empiris			SD
	Skor		Mean		Skor		Mean	
	Maks	Min			Maks	Min		
Disiplin Kerja	25	5	16	4	23	5	14,4	3,6

Keterangan :

Data Hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data Empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian, total skor penilaian disiplin kerja akan diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Klasifikasi yang

dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal. Dari 5 item kuesioner prestasi kerja skor minimum yang diperoleh dari responden adalah  $5 \times 1 = 5$  dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah  $5 \times 5 = 25$ , sehingga sebarannya adalah  $25 - 5 = 20$  dan setiap satuan deviasi standar ( $\sigma$ ) bernilai  $20 : 5 = 4$  serta mean hipotetiknya ( $\mu$ )  $20 - 4 = 16$ . Dari hasil perhitungan ini maka tingkat pelaksanaan kinerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian tingkat pelaksanaan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9

Klasifikasi data penelitian tingkat pelaksanaan kinerja pegawai

Norma Klasifikasi	Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Persen (%)
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X \leq 10,8$	Rendah	1	2
$\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$	$10,8 < X < 18$	Sedang	26	40
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X \geq 18$	Tinggi	38	58
		Total	65	100

Keterangan :

$X$  = Skor Responden

$\mu$  = Mean Hipotetik

$\sigma$  = Deviasi Standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam tabel diatas diketahui bahwa responden yang memberikan nilai rendah terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 2 persen, responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 40 persen, sedangkan responden yang memberikan penilaian disiplin kerja tinggi sebanyak 58 persen. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden tingkat pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Dinas

Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

### c. Deskriptif data kinerja pegawai

Dari penelitian yang dilakukan juga didapatkan data mengenai kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Deskripsi data penilaian disiplin kerja hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10  
Deskripsi data penilaian disiplin kerja

Variabel	Data Hipotetik			SD	Data Empiris			SD
	Skor		Mean		Skor		Mean	
	Maks	Min			Maks	Min		
Disiplin Kerja	35	7	24	4	31	7	20,57	3,43

Keterangan :

Data Hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data Empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian, total skor penilaian disiplin kerja akan diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Klasifikasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal. Dari 7 item kuesioner kinerja skor minimum yang diperoleh dari responden adalah  $7 \times 1 = 7$  dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah  $7 \times 5 = 35$ , sehingga sebarannya adalah  $25 - 5 = 20$  dan setiap satuan deviasi standar ( $\sigma$ ) bernilai  $20 : 5 = 4$

serta mean hipotetiknya ( $\mu$ )  $20 - 4 = 16$ . Dari hasil perhitungan ini maka tingkat pelaksanaan kinerja pegawai dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian tingkat pelaksanaan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11  
Klasifikasi data penelitian tingkat pelaksanaan kinerja pegawai

Norma Klasifikasi	Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Persen (%)
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X \leq 17,14$	Rendah	5	8
$\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$	$17,14 < X < 24$	Sedang	27	41
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X \geq 24$	Tinggi	33	51
		Total	65	100

Keterangan :

X = Skor responden

$\mu$  = Mean Hipotetink

$\sigma$  = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam tabel diatas diketahui bahwa responden yang memberikan nilai rendah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 8 persen, responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 41 persen, sedangkan responden yang memberikan penilaian kinerja pegawai tinggi sebanyak 51 persen. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden tingkat pelaksanaan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Analisis Regresi sebagai model analisis harus memenuhi

beberapa asumsi dasar. Asumsi Klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan estimator yang tidak bias (akurat) dari model regresi dengan model kuadrat kecil biasa (*Ordinary Least Square*). Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi dasar maka hasil estimasi koefisien diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati kenyataan. Sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi menyebabkan estimasi koefisiennya menjadi tidak akurat yang pada akhirnya menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas, model regresi mensyaratkan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi, jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999). Hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel.4.12  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VVIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	1,566	Tidak terjadi multikolinieritas
X <sub>2</sub>	1,566	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai  $VIF < 10$ , sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi atau tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

#### b. Heteroskedastisitas

Model regresi mensyaratkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas atau variasi residual harus sama untuk semua pengamatan (homoskedastisitas). Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode *Rank Spearman Correlation* dengan cara menyusun korelasi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Jadi pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui dua langkah, langkah pertama melakukan regresi variabel bebas dengan variabel terikat untuk mendapatkan nilai residual, langkah kedua melakukan analisis korelasi Rank Spearman antara variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika masing-masing variabel bebas tidak berkorelasi signifikan dengan absolut residual pada  $\alpha = 5\%$  maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Korelasi antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan absolut residual (Absres), diperoleh nilai sebesar 0,274 dengan nilai signifikan 0,260. Karena nilai signifikan (0,260) lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  berarti motivasi kerja tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual.
2. Korelasi antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan absolut residual (Absres), diperoleh nilai sebesar -0,360 dengan nilai signifikan 0,776. Karena nilai signifikan (0,776) lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  berarti motivasi kerja tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual.

Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual dimana nilai signifikan masing-masing variabel  $> 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa residual konstan, tidak dipengaruhi variabel bebas,

sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi terpenuhi.

### c. Autokorelasi

Model regresi mensyaratkan tidak adanya autokorelasi atau tidak adanya korelasi serial antara data pengamatan, pengujian autokorelasi digunakan uji Durbin Watson, dimana hasil uji diperoleh nilai Durbin Watson ( $d$ ) = 1,749 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  ;  $k = 3$  diperoleh nilai  $d_U = 1,70$  dan  $d_L = 1,52$  sehingga dapat diketahui nilai  $4-d_U = 2,30$  dan  $4-d_L = 2,48$  jadi nilai berada diantara nilai  $d_U$  dan  $4-d_U$  artinya tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Hasil analisis asumsi klasik menunjukkan data terdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinieritas atau tidak adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas, tidak ada masalah heteroskedastisitas atau variasi residual sama untuk semua pengamatan dan tidak ada masalah autokorelasi atau tidak adanya korelasi serial diantara data pengamatan.

## 4. Analisis Regresi

Analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah analisis regresi berganda, dimana perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil dari program SPSS berisi informasi yang menunjukkan koefisien regresi, tingkat signifikansi baik itu uji F yang menunjukkan apakah variabel independen (bebas) yang digunakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) atau uji t yaitu uji secara parsial dari masing-masing variabel independen.

Tabel.4.13  
Rekapitulasi hasil analisis Regresi Berganda

Variabel bebas	B	T	Prob,	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,486	3,204	0,002	Signifikan
Disiplin kerja ( $X_2$ )	0,326	2,998	0,002	Signifikan
Konstanta	19,957			
Variabel terikat : kinerja pegawai (Y)				
Multiple R = 0,740				
$R^1$ = 0,548				
Adjusted $R^2$ = 0,527				
F = 5,809				
Prob, = 0,002				
$F_{table} (\alpha=0,05) = 2,76$				
$t_{table} (\alpha=0,05) = 2,00$				
Persamaan Regresi:				
$Y = 19,957+0,486X_1+0,326X_2+\sigma$				

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang diperoleh ini dapat diketahui

bahwa :

$$a = 19,957$$

Artinya tanpa dipengaruhi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja atau variabel motivasi kerja dan disiplin kerja = 0, maka kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 19,957 poin.

$$b_1 = 0,486$$

Artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir dengan koefisien regresi sebesar 0,486 poin, artinya bila variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar 1 maka akan mengakibatkan kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,486 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja, semakin naik motivasi kerja semakin meningkat kinerja pegawai.

$$b_2 = 0,326$$

artinya variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir dengan koefisien regresi sebesar 0,326 poin, artinya bila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar 1 maka akan mengakibatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan 0,326 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi dukungan positif antara variabel disiplin kerja, semakin naik disiplin kerja semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengujian terhadap model regresi yang diperoleh dilakukan dengan uji F, dimana berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 5,809$  sedangkan nilai  $F_{tabel} = 2,76$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan probabilitas 0,002 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian model regresi linier berganda yang digunakan tepat.

Adapun kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ( $R^2$ ) sebesar 0,527 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 52,7 % terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 52,7 %, sedangkan sisanya sebesar 47,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil uji kuantitatif yang mendapatkan beberapa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai mempunyai peranan yang sangat

penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis I dan II

Hipotesis I dirumuskan sebagai berikut

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Dimana akan terjadi penolakan terhadap  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha$  yang ditentukan) pengujian hipotesis I dengan uji F, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 5,809$  sedangkan pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = 2:65$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,76$  sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak. Jadi motivasi kerja dan disiplin kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b. Hasil Uji Hipotesis III

Hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Motivasi kerja

Hipotesis II dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Dimana akan terjadi penolakan terhadap  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha$  yang ditentukan). Koefisien regresi motivasi kerja ( $b_1$ ) pada hasil uji regresi berganda sebesar 0,486 menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin

tinggi motivasi kerja pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,204$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,00$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,0002 lebih besar dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak, teruji bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2) Disiplin kerja

Hipotesis II dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_2 = 0$$

$$H_a : b_2 \neq 0$$

Dimana akan terjadi penolakan terhadap  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha$  yang ditentukan). Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) pada hasil uji regresi berganda sebesar 0,326 menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,998$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,00$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas sebesar 0,0002 lebih besar dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak, teruji bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian signifikansi masing-masing variabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dan paling signifikan, ternyata motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi paling besar dan signifikan, dengan demikian motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

### C. Pembahasan hasil penelitian

#### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan sudah baik. Kondisi ini tercermin dari indikator pegawai menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah kerja, memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata tentang hasil prestasi dan senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna. Adapun indikator yang paling mendukung tercapainya motivasi kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir adalah pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan analisis regresi berganda yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif (0,486) dan nilai signifikan ( $p < \alpha$ ).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya tingginya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan pendapat teori kebutuhan Mc.Clelland (1992) yang mengatakan motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya agar meraih sesuatu yang positif dalam karirnya, dihargai oleh

pihak perusahaan karena dinilai telah memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya demi kemajuan perusahaan tersebut. Motivasi kerja menjadi semacam kekuatan pendorong yang ada pada diri seseorang untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Implikasi dari beberapa pengertian diatas menyimpulkan bahwa motivasi kerja akan membuat diri seseorang menjadi meningkat prestasinya.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya peningkatan kinerja dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebagai tujuan dari organisasi.

Disiplin kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dikategorikan sudah baik. Kondisi ini terutama dicerminkan dari indikator pegawai patuh terhadap segala perintah kedinasan dari atasan yang berwenang. Ketaatan terhadap segala peraturan yang berlaku serta datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Adapun indikator yang paling mendukung tercapainya disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir adalah pegawai selalu patuh terhadap jam kerja.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan analisis regresi berganda yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas

Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif (0,326), dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,326 dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja cukup besar jika pegawai mempunyai disiplin kerja. Peningkatan ini signifikan terbukti dari hasil uji signifikansi yang mendapatkan  $p$  value  $< \alpha$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, artinya tingginya disiplin kerja pegawai akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dicapai. Temuan ini juga mendukung pendapat Siagian (2000) bahwa disiplin kerja pegawai akan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga secara sukarela bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya disiplin kerja mencerminkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, prosedur tersebut ditetapkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin, sehingga dengan dilaksanakannya prosedur maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Adanya pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat sesuai dengan Jasin (1989) yang mengatakan bahwa disiplin sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, dikarenakan melalui perilaku disiplin yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta urutan pekerjaannya yang saling terkait satu sama lain tidak akan terhambat.

### 3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis terhadap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini berarti mendukung penelitian Lestari (2000) yang mengemukakan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian signifikan terhadap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir diterima, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai terutama akan ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan disebabkan karena awal mula kesediaan pegawai untuk mencurahkan segala kemampuan dalam pekerjaan adalah ditentukan oleh seberapa besar pegawai termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai merupakan manifestasi dari perilaku pegawai yang dilandasi oleh motif-motif tertentu. Bilamana terbukti motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai maka apa yang dikatakan Gibson (1997) dapat diterima bahwa motivasi kerja berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon setelah karyawan memilih untuk mengikuti tindakan tertentu dan ketahanan perilaku, atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu guna meningkatkan kinerja pegawainya

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya disiplin kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai.
2. Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai karena adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik.
3. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel disiplin kerja karena nilai koefisien regresi yang paling besar dan paling signifikan.
4. Pegawai-pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya, namun dalam disiplin kerja masih perlu dilakukan peningkatan dengan memberikan motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dari hasil penelitian ini dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai, tetapi pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan kebutuhan pegawai akan berprestasi tinggi yang merupakan suatu dorongan bagi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Kebutuhan pegawai akan prestasi tinggi merupakan suatu dorongan bagi pegawai untuk menyukai tanggung jawab guna memecahkan masalah, memiliki tujuan yang jelas dan realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya dan senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.
3. Secara umum disiplin kerja pegawai memang sudah baik, walaupun demikian perlu ditekankan bahwa disiplin kerja bukan hanya melihat tingkat kehadiran pegawai maupun tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, tetapi juga masalah tertib waktu maka semakin memperkecil waktu terbuang atau menghilangkan waktu terbuang, akhirnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang sama akan lebih banyak, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien.

4. Penelitian ini tidak memasukkan variabel pengalaman kerja serta kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Padahal kinerja pegawai merupakan perpaduan antara motivasi kerja dan kemampuan pegawai, artinya pegawai dengan motivasi kerja tinggi didukung dengan kemampuan yang tinggi akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Penelitian ini akan lebih lengkap jika memasukkan variabel pengalaman kerja serta kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel kinerja pegawai merupakan hasil pengukuran dengan *self report* yaitu penilaian oleh pegawai, tidak dilengkapi dengan pengukuran kinerja oleh atasan. Hal ini memungkinkan responden menilai terlalu tinggi dirinya sendiri atau penilaian menjadi kurang baik. Kepada pihak pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan ternyata faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, I Indrawijaya. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algensindo.
- Ahmad, S Ruky. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegaa. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Bambang Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita: Bandung.
- Baitullah, H. (2009). Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara Klas-I Medan. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Bernardin dan Russel. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Cut Zurnali. (2004). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Devisi Long Distance PT. Telkom Tbk. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia buku*. Jakarta: Indeks.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hutagol, S.M. (1999). Analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas Kerja karyawan pada PT. Industri soda Indonesia (Persero). *Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Heidjrahcman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Lestari, A.R. (2000). Pengaruh faktor Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Laurence A Manullang. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Erlangga.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John. H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makmun, Abbin Syamsuddin. (2005). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Moekijat. (2005). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Ngalim Purwanto. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja osda Kaya.
- Nitisemito, Alex. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Versi Bahasa Indonesia, Edisi kedelapan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Republik Indonesia, *Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55. Jakarta.
- S. Nasution. (2000). *Didaktik Asas-asas mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H.B. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryana Sumantri.(2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Sedarmayanti. (2007). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sadili Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2002). *Praktek disiplin dalam keseharian*. Jakarta: Trias Yoga Kreasindo.
- Sardiman A.M. (2001). *Interaksi dan motivasi*. Jakarta: Grafindo Persadha.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Setiyawan, G.D. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Salatiga. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*. Tesis yang tidak dipublikasikan.

Singgih Santoso. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Santrock. (2008). *Psikologi Pendidikan Ed.3* (Terjemahan). Jakarta: Kencana.

Umam, Kaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.

Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

-----, *Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169. Jakarta.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1.

MENGHITUNG VALIDITAS ITEM VARIABEL MOTIVASI KERJA

Uji validitas item Nomor 1

$n$	$= 65$
$\sum x$	$= 287$
$\sum y$	$= 1701$
$\sum x^2$	$= 1267$
$\sum y^2$	$= 44175$
$\sum xy$	$= 7444$

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum x^2 (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(65 \times 7444) - (287 \times 1701)}{\sqrt{\{(65 \times 1267) - 82369\} \{(65 \times 44175) - (1701)^2\}}}$$

$$r = \frac{491.304 - 488.187}{\sqrt{\{(83622) - 82369\} \{(2.915.550) - (2.893.401)\}}}$$

$$r = \frac{3.117}{\sqrt{27.752.697}}$$

$$r = \frac{3.117}{5268,08}$$

$r = 0,59167633$  dibulatkan menjadi  $= 0,592$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dimana  $n = 65$ , pada taraf kepercayaan 0,95 maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}} = 0,244$ . Karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,592 > 0,244$  maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dinyatakan valid.

Lampiran 2 :

MENGHITUNG VALIDITAS ITEM VARIABEL DISIPLIN KERJA

Uji validitas item Nomor 1

$n$	$= 65$
$\sum x$	$= 300$
$\sum y$	$= 1413$
$\sum x^2$	$= 1390$
$\sum y^2$	$= 30615$
$\sum xy$	$= 6498$

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(65 \times 6498) - (300 \times 1413)}{\sqrt{\{(65 \times 1390) - 90000\} \{(65 \times 30615) - (1413)^2\}}}$$

$$r = \frac{428.868 - 423.900}{\sqrt{\{91.740 - 90.000\} \{(2.020.590) - (1.996.569)\}}}$$

$$r = \frac{4.968}{\sqrt{(1.740 \times 24.021)}}$$

$$r = \frac{4.968}{\sqrt{41.796.540}}$$

$$r = \frac{4.968}{6.465}$$

$r = 0,7684$  dibulatkan menjadi  $= 0,768$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dimana  $n = 65$ , pada taraf kepercayaan 0,95 maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}} = 0,244$ . Karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,768 > 0,244$  maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dinyatakan valid.

Lampiran 3 :

MENGHITUNG VALIDITAS ITEM VARIABEL PRESTASI KERJA

Uji validitas item Nomor 1

$n$	$= 65$
$\sum x$	$= 309$
$\sum y$	$= 1938$
$\sum x^2$	$= 1467$
$\sum y^2$	$= 57274$
$\sum xy$	$= 9105$

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum x^2 (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(65 \times 9105) - (309 \times 1938)}{\sqrt{\{(65 \times 1467) - 95481\} \{(65 \times 57274) - (1938)^2\}}}$$

$$r = \frac{600.930 - 598.841}{\sqrt{\{(96.822 - 95.481)\} \{(3.780.084) - (3.755.844)\}}}$$

$$r = \frac{2.088}{\sqrt{(1.341 \times 24.240)}}$$

$$r = \frac{2.088}{\sqrt{32.505.840}}$$

$$r = \frac{2.088}{5.701}$$

$r = 0,36625$  dibulatkan menjadi  $= 0,366$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dimana  $n = 65$ , pada taraf kepercayaan 0,95 maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}} = 0,244$ . Karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,366 > 0,244$  maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dinyatakan valid.

Lampiran 4 :

Analisis Reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja pegawai  
Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

A. Mencari varians tiap-tiap item dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

$$\sigma^2 = \text{Varians yang dicari}$$

$$\sum x = 287 \text{ (skor masing-masing item)}$$

$$\sum x^2 = 1267$$

$$n = 65 \text{ (jumlah responden)}$$

$$\sigma^2 = \frac{1267 - \frac{(287)^2}{65}}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{1267 - \frac{(82.369)}{65}}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{1267 - 1.248,015}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{18,985}{65}$$

$$\sigma^2 = 0,2876$$

B. Menjumlahkan seluruh varians item variabel motivasi kerja

$$\begin{aligned} \sum \sigma_1^2 &= 0,2876 + 0,2417 + 0,894399 + 0,33517 + 0,44835 + 0,2828 \\ &= 2,490 \end{aligned}$$

C. Mencari varians total dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

$$\sigma^2 = \text{Varians yang dicari}$$

$$\sum y = 1701 \text{ (skor total)}$$

$$\sum y^2 = 44175$$

$$n = 65 \text{ (jumlah responden)}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{44175 - \frac{(1701)^2}{65}}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{44175 - \frac{(2.893.401)}{65}}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{44.175 - 43839,409}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{335,590}{65}$$

$$\sigma_1^2 = 5,090$$

D. Mencari Reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha pada variabel

motivasi kerja

$$r = \left[ \frac{n-1}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_1}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

$\sum \sigma^2_1$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_1^2$  = varian total

Diketahui

n = 65

$\sum \sigma_1^2 = 2,490$

$\sigma_1^2 = 5,090$

Dimasukan kedalam rumus Alpha :

$$r = \left[ \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_1}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

$$r = \left[ \frac{65}{65-1} \left[ 1 - \frac{2,490}{5,090} \right] \right]$$

$$r = \left[ \frac{65}{65} [1 - 0,4892] \right]$$

$$r = 1,01538 \times 0,5108$$

$$r = 0,51866 \text{ dibulatkan menjadi } 0,519$$

Kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{product\ moment}$  pada taraf kepercayaan 0,95 dengan  $N = 65$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,244$ . Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  - 0,519 > 0,244 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan "reliable".

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja menggunakan metode *Alpha Cronbach* menggunakan fasilitas paket program SPSS for Windows versi 11.5 sebagai berikut :

Reliability Analysis - Scale (ALPHA)

N of cases = 65

N of Items = 6

Alpha Motivasi Kerja = 0,6123

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 5 :

Analisis reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja pegawai  
Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

A. Mencari varians tiap-tiap item dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

$$\sigma^2 = \text{Varians yang dicari}$$

$$\sum x = 300 \text{ (skor masing-masing item)}$$

$$\sum x^2 = 1390$$

$$n = 65 \text{ (jumlah responden)}$$

$$\sigma^2 = \frac{1390 - \frac{(300)^2}{65}}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{1390 - \frac{(90.000)}{65}}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{1390 - 1.363,636}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{26,364}{65}$$

$$\sigma^2 = 0,399449$$

B. Menjumlahkan seluruh varians item variabel disiplin kerja

$$\begin{aligned}\sum \sigma_1^2 &= 0,399449 + 0,8028 + 0,3988 + 0,49495 + 0,2188 \\ &= 2,315\end{aligned}$$

C. Mencari varians total dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}{n}$$

Contoh : Menghitung varians total variabel disiplin kerja

$$\sigma^2 = \text{Varians yang dicari}$$

$$\sum y = 1413 \text{ (skor total)}$$

$$\sum y^2 = 30615$$

$$n = 65 \text{ (jumlah responden)}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{30615 - \frac{(1413)^2}{65}}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{30615 - \frac{(1996569)}{65}}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{30615 - 30251,045}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{363,954}{65}$$

$$\sigma_1^2 = 5,514$$

D. Mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha pada variabel disiplin kerja

$$r = \left[ \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

$\sum \sigma_1^2$  = Jumlah Varians Skor tiap-tiap item

$\sigma_1^2$  = varian total

Diketahui:

n = 65

$\sum \sigma_1^2 = 2,315$

$\sigma_1^2 = 5,514$

Dimasukan kedalam rumus Alpha:

$$r = \left[ \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

$$r = \left[ \frac{65}{65-1} \left[ 1 - \frac{2,315}{5,514} \right] \right]$$

$$r = \left[ \frac{65}{65} [1 - 0,4198] \right]$$

$$r = 1,01538 \times 0,5802$$

$$r = 0,58908 \text{ dibulatkan menjadi } 0,589$$

Kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{product\ moment}$  pada taraf kepercayaan 0,95 dengan  $N = 65$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,244$ . Karena  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,589 > 0,244$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan "reliable", Hasil uji reliabilitas variabel disiplin menggunakan metode Alpha Cronbach menggunakan fasilitas paket program SPSS for Windows versi 11.5, sebagai berikut :

Reliability Analysis - Scale (ALPHA)

N of cases = 65      N of Items = 5

Alpha disiplin kerja = 0,7253

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 6

Analisis reliabilitas instrumen variabel prestasi kerja pegawai Dinas  
Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir

E. Mencari varians tiap-tiap item dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

$$\sigma^2 = \text{Varians yang dicari}$$

$$\sum x = 309 \text{ (skor masing-masing item)}$$

$$\sum x^2 = 1467$$

$$n = 65 \text{ (jumlah responden)}$$

$$\sigma^2 = \frac{1467 - \frac{(309)^2}{65}}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{1467 - \frac{(95.481)}{65}}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{1467 - 1.446.681}{65}$$

$$\sigma^2 = \frac{20,318}{65}$$

$$\sigma^2 = 0,3079$$

F. Menjumlahkan seluruh varians item variabel prestasi kerja

$$\begin{aligned} \sum \sigma_1^2 &= 0,3079 + 0,508 + 0,1912 + 0,1361 + 0,2443 + 0,205 + 1,1582 \\ &= 2,751 \end{aligned}$$

G. Mencari varian total dengan rumus

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Contoh : Menghitung varians total variabel prestasi kerja

$\sigma^2$  = Varians yang dicari

$\sum Y$  = 1938 (skor total)

$\sum Y^2$  = 65 (Jumlah responden)

$$\sigma_1^2 = \frac{57274 - \frac{(1938)^2}{65}}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{57274 - \frac{3755844}{65}}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{57274 - 56906,73}{65}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{567,273}{65}$$

$$\sigma_1^2 = 5,564$$

H. Mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha pada variabel prestasi kerja

$$r = \left[ \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

$\sum \sigma^2_1$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_1^2$  = Varian total

Diketahui

$n$  = 65

$\sum \sigma_1^2$  = 2,751

$\sigma_1^2$  = 5,564

Dimasukan kedalam rumus Alpha :

$$r = \left[ \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_1}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

$$r = \left[ \frac{65}{65-1} \left[ 1 - \frac{2,751}{5,564} \right] \right]$$

$$r = \left[ \frac{65}{65} [1 - 0,4944] \right]$$

$$r = 1,01538 \times 0,50557$$

$$r = 0,5133 \text{ dibulatkan menjadi } 0,513$$

Kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{product\ moment}$  pada taraf kepercayaan

0,95 dengan  $N = 65$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,244$ . Karena  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,513 >$

0,244 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan "Reliable"

## Lampiran 7

## Analisis deskriptif statistik variabel motivasi kerja

		Menyukai tanggung jawab	Memiliki tujuan yang jelas dan realistik	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh	Lebih mengutamakan balik kerja	Senang dengan tugas yang dilakukan	Ingin menyelesaikan tugas
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Mising	0	0	0	0	0	0
Mean		4,35	4,41	3,88	4,24	4,23	4,67
Std. Error of Mean		,067	,061	,117	,072	,083	,066
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Mode		4	4	4	4	4	5
Std. Deviation		,540	,495	,953	,583	,675	,536
Variance		,292	,245	,908	,340	,455	,287
Skewness		,036	,378	-,631	-,562	,617	-1,329
Std. Error of Skewness		,295	,295	,295	,295	,295	,295
Kurtosis		-,831	-1,916	,400	2,215	,644	,857
Std. Error of Kurtosis		,582	,582	,582	,582	,582	,582
Range		2	1	3	3	3	2
Minimum		3	4	2	2	2	3
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		287	291	256	280	279	308
Percentiles	10	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00
	20	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	25	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,10
	40	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	60	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	70	5,00	5,00	4,00	4,90	5,00	5,00
	75	5,00	,500	5,00	5,00	5,00	5,00
	80	5,00	,500	5,00	5,00	5,00	5,00
	90	5,00	,500	5,00	5,00	5,00	5,00

## Lampiran 8

**Analisis deskriptif statistik variabel disiplin kerja**

		Selalu patuh terhadap jam kerja	Bersedia menerima hukuman	Menaati peraturan dan tata tertib	Datang dan pulang sesuai ketentuan	Setian dan taat kepada Pancasila, uud, nkri
N	Valid	65	65	65	65	65
	Mising	0	0	0	0	0
Mean		4,55	4,35	4,35	4,35	4,20
Std. Error of Mean		,078	,067	,067	,067	,058
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		5	4	4	4	4
Std. Deviation		,637	,540	,540	,540	,471
Variance		,406	,292	,292	,292	,222
Range		2	4	3	3	2
Minimum		3	1	2	2	3
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		300	265	285	286	277
Percentiles	10	4,00	3,70	4,00	4,00	4,00
	20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	25	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	40	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	50	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	60	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
	70	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
	75	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
	80	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
	90	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan menulis jawaban pada tempat yang telah disediakan. Untuk pertanyaan yang bersifat pilihan, beri tanda silang pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Nomor responden : .....

Usia responden : .....

Golongan kepangkatan : .....

Pendidikan terakhir : .....

Jenis kelamin : L/P

Status perkawinan : Sudah Kawin/Belum Kawin

### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban pertanyaan dengan tanda (X) pada kolom yang tersedia, dimana menurut bapak/ibu paling tepat disetiap pertanyaan.

No	Pertanyaan	ALTERNATIF JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	<b>Variabel Motivasi Kerja (X1)</b> Pegawai menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir					
2	Pegawai memiliki a. Tujuan kerja yang jelas b. Pegawai memiliki tujuan yang realistik di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir					
3	Pegawai memiliki rencana kerja yang menyeluruh di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir					
4	Pegawai lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir					
5	Pegawai senang dengan tugas yang dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir					
6	Pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir					
1	<b>Variabel Disiplin Kerja (X2)</b> Pegawai selalu patuh terhadap jam kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan					

2	Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan				
3	Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di kedinasan				
4	Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir datang dan pulang sesuai dengan ketentuan				
5	Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir setia dan taat terhadap Pancasila , UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia				
1	<b>Variabel Prestasi Kerja (Y)</b> Organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan				
2	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan organisasi				
3	Pekerjaan diselesaikan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan organisasi				
4	Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi				
5	Setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian				
6	Setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai				
7	Organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya				

Keterangan :

Sangat Setuju : SS = 5

Setuju : S = 4

Netral : N = 3

Tidak Setuju : TS = 2

Sangat Tidak Setuju : STS = 1