



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Sains dalam
Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :
MIARKA RISDAWATI
NIM. 015533891**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2010**

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Miarka Risdawati

Universitas Terbuka

miarka2008@yahoo.co.id

Kata Kunci : Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya faktor disiplin kerja, motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan paradigma asosiatif tingkat eksplanasi sebab akibat menggunakan data kuantitatif, dimana penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menjelaskan suatu hubungan antara variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer yang merupakan acuan dalam pembahasan penelitian yang akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif. Analisis data menggunakan perangkat lunak pengolah data berupa *SPSS (Statistical Program for Social Sciences)* versi 16, dengan tujuan untuk mempermudah dalam perhitungan statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja dicerminkan oleh kepatuhan terhadap waktu, ketaatan terhadap aturan dan bersedia menerima hukuman atas pelanggaran sedangkan motivasi kerja terutama ditunjang oleh tingginya prestasi, penghargaan tanggung jawab, peningkatkan karir, gaji, kondisi kerja dan kebijakan instansi untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

ABSTRACT**The impact of working discipline, working motivation on the working performance of public works service of public employee of Bangka Belitung Province****Miarka Risdawati****Universitas Terbuka**miarka2008@yahoo.co.id

Key words : working discipline, working motivation, working performance

This research who intended find out the amount of working discipline factor, working motivation factor which is held independently or simultaneously on the working performance of public works service employee in Bangka Belitung Province.

The research applied the survey method with associative paradigm, the explanation level of consequent matters used the quantitative data of which the research tends to relate between two variables or even more by explaining a relationship between dependent and in-dependent variables through a hypothesis examination. The research used the sample of a population using questionnaires as the primary data collecting tools, which was a reference in studying the research to be proceed and to be treated by quantitative analysis. The data analysis used the software of data treatment called SPSS (Statistical Program For Social Sciences) Version 16, in order to simplify the statistical asums.

The result of the research shows that the working discipline and working motivation of public works service employee in Bangka Belitung province has a very positive and significant impact. The working discipline was reflected from the obedience of time, the conformity of rules, and will to accept the punishment on violation, while the working motivation was mostly supported by the good achievement, the appreciation of any responsibilities, career enhancement, salary, job condition and the policy of the instance to develop the personal potential in the works of public works service in The Bangka Belitung province.

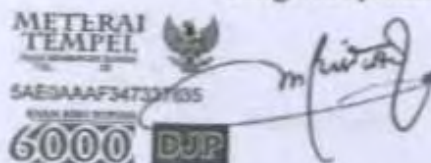
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Pangkalpinang, November 2010
Yang Menyatakan



Miarka Risdawati
NIM. 015533891

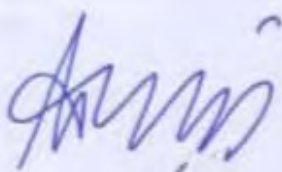
**LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
 Penyusun TAPM : Miarka Risdawati
 NIM : 015533891
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Hari/Tanggal :


Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Dewi Hanggraeni, S.E., M.B.A.
NIP. 19670108 200003 2 001

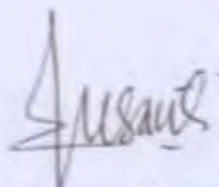


Dr. Tri Darmayanti, M.A.
NIP.19600410 198903 2 001

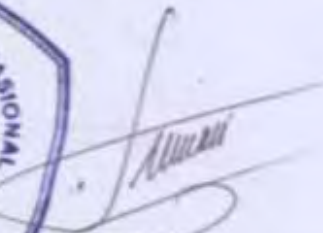
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial Politik
Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 199303 2 001

Suciati, Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

NAMA : Miarka Risdawati
 NIM : 015533891
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 JUDIL TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi
 Kepulauan Bangka Belitung

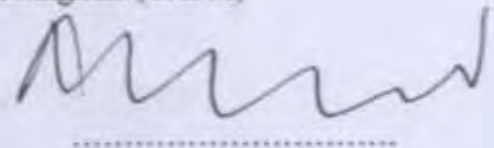
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 09 Oktober 2010
 Waktu : 13.45 – 15.45

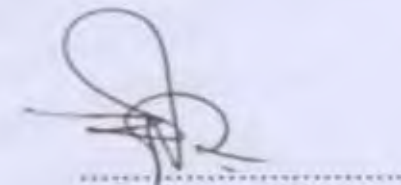
Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

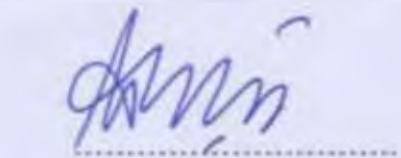
Ketua Komisi Penguji
 PROF. Dr. H. Udin S. Winataputra, M.A.
 NIP. 19451997 197302 1 001

: 

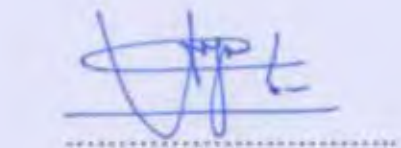
Penguji Ahli
 Dr. Drs. H. Entang Adhy Muhtar, M.S.

: 

Pembimbing I
Dr. Dewi Hanggraeni, SE, M.B.A.
 NIP. 19670108 200003 2 001

: 

Pembimbing II
Dr. Tri Darmayanti, M.A.
 NIP. 19600410 198903 2 001

: 

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang selaku penyelenggara Program Pascasarjana
- (3) Pembimbing I Dr. Dewi Hanggraeni dan Pembimbing II Dr. Tri Darmayanti, M.A yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kabid Program Magister Administrasi Publik selaku Penanggung jawab Program Magister Administrasi Publik
- (5) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
- (6) Teman sekelompok tesis yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pangkalpinang, November 2010

Peneliti

Miarka Risdawati

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Bagan	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Batasan Penelitian	5
E. Kegunaan Penelitian	5
F. Keaslian Penelitian	6
G. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Konsep Kinerja.....	9

1. Pengertian Kinerja.....	9
2. Tolok Ukur Kinerja.....	10
3. Teknik Penilaian Kinerja.....	11
4. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja.....	17
B. Disiplin Kerja.....	19
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	20
a. Disiplin diri.....	20
b. Disiplin Kelompok.....	21
3. Tindakan Pendisiplinan.....	22
C. Motivasi Kerja.....	23
1. Pengertian dan Dimensi Motivasi.....	23
2. Jenis-jenis Motivasi.....	24
3. Faktor-faktor Motivasi.....	25
4. Pengukuran Motivasi Kerja.....	25
D. Kerangka Berpikir.....	29
E. Definisi Konsep dan Operasional.....	30
1. Definisi Konsep.....	30
2. Definisi Operasional.....	30
F. Rumusan Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
1. Populasi.....	34

2. Sampel.....	34
C. Prosedur Pengumpulan Data	37
D. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen.....	38
1. Instrumen Penelitian	38
2. Uji Instrumen	40
E. Metode Analisis Data	42
1. Teknik Pengolahan Data	42
2. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Profil Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	50
B. Analisis Statistik Deskriptif, profil Responden Penelitian.....	53
C. Uji Instrumen Variabel	56
1. Uji Validitas Instrumen.....	56
2. Uji Reliabilitas Instrumen	58
D. Analisa Hasil Penelitian	58
E. Pengujian Hipotesis	83
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	85
G. Pembahasan Hasil dan Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	100
A. Simpulan	100
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	52
Bagan 4.2 Model Hasil Penelitian	92

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Piramida yang menunjukkan hierarki kebutuhan dari Maslow	27
Gambar 2.2 Alur Pikir Penelitian	29
Gambar 2.3 Hubungan antar Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja	32
Gambar 4.1 Persentase Kriteria Interpretasi Skor	59
Gambar 4.2 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	60
Gambar 4.3 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	65
Gambar 4.4 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	74

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian yang sesuai dengan kajian	6
Tabel 3.1 Populasi Pegawai yang ada pada Bagian-bagian di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	34
Tabel 3.2 Sampel Populasi Pegawai yang ada pada Bagian-bagian di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	37
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur Kinerja Pegawai	39
Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur Disiplin Pegawai	39
Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur Motivasi Kerja	39
Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	56
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	57
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	57
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	58

Tabel 4.9	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.10	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Waktu	61
Tabel 4.11	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Aturan	62
Tabel 4.12	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Hukuman	63
Tabel 4.13	Rekapituasli Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel 4.14	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 4.15	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Prestasi	66
Tabel 4.16	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Penghargaan	67
Tabel 4.17	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Tanggung Jawab	68
Tabel 4.18	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Peningkatan Karir	69
Tabel 4.19	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Gaji	70
Tabel 4.20	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Kondisi Kerja	71
Tabel 4.21	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Kebijakan Instansi	72
Tabel 4.22	Rekapituasi Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4.23	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	74
Tabel 4.24	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Produktivitas	75
Tabel 4.25	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Kualitas	76
Tabel 4.26	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Efisiensi	77
Tabel 4.27	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Fleksibilitas	78
Tabel 4.28	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Inisiatif	79
Tabel 4.29	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Kuantitas	80
Tabel 4.30	Distribusi Tanggapan Responden Indikator Kerja Sama	81

Tabel 4.31 Distribusi Tanggapan Responden Indikator Daya Tahan	82
Tabel 4.32 Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.33 Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 4.34 Hasil Uji Homogenitas	85
Tabel 4.35 Rekapitulasi Koefisien Korelasi	86
Tabel 4.36 Rekapitulasi Koefisien Regresi	86

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I	Data Mentah Variabel X1, X2, Y 106
Lampiran II	Lampiran Validitas 109
Lampiran III	Lampiran Reliabilitas 111
Lampiran IV	Lampiran Normalitas 114
Lampiran V	Lampiran Homogenitas 119
Lampiran VI	Lampiran Regresi Parsial 120
Lampiran VII	Lampiran Regresi Berganda 126
Lampiran VIII	Kuesioner 130

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu provinsi di negara Indonesia, yaitu hasil pemekaran dari Provinsi Sumatera Selatan dengan Undang-undang 27 Tahun 2000. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terbentuk dengan urutan provinsi ke- 31. Dalam menjalankan sistem pemerintahannya, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah menerapkan otonomi daerah dengan azas desentralisasi.

Adanya otonomi daerah tersebut, memberikan kesempatan kepada pemerintah daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk membangun daerahnya dengan seluas-luasnya. Dalam artian, daerah diberi keleluasaan untuk menggali dan mengatur seluruh potensi yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sejalan dengan keleluasaan yang diberikan, dalam pelaksanaannya mengacu kepada prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerintahan keadilan, dan memperhatikan potensi serta keanekaragaman Daerah.

Realita yang ada di provinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini, kinerja aparatur pemerintah daerah menjadi perhatian yang utama oleh semua pihak. Hal tersebut dikarenakan, aparatur pemerintah atau pegawai pada pemerintah daerah provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan kunci keberhasilan penyelenggaraan pemerintah untuk mengemban amanah masyarakat Bangka Belitung. Selain itu, sebagai provinsi baru yang merupakan hasil dari pemekaran, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dituntut untuk memiliki aparatur pemerintah

atau pegawai dengan kualitas kinerja yang berkualitas pada seluruh dinas-dinas atau satuan kerja pemerintah daerah (SKPD).

Salah satu dinas atau satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) yang menjadi tumpuan keberhasilan pemerintah daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah Dinas Pekerjaan Umum (PU). Dinas Pekerjaan Umum merupakan dinas yang melayani kepentingan masyarakat di bidang pekerjaan umum, dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Bangka Belitung. Hal tersebut dapat diketahui melalui visinya, yakni “tersedianya sarana dan prasarana infrastruktur bidang Pekerjaan Umum yang handal guna mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.

Untuk merealisasikan visi tersebut, Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung membutuhkan kinerja yang berkualitas dari para pegawainya. Kinerja pegawai yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam dan luar diri pegawai, di antaranya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Mempertegas uraian di atas, Mahmudi (2005:23) menyatakan kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi dan peran.

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan menaati setiap norma dan aturan-aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis pada suatu organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Pegawai dengan tingkatan kinerja tinggi, tentunya memiliki tingkatan disiplin kerja yang tinggi pula. Untuk itulah, dalam

melakukan pelayanan pekerjaan kepada masyarakat, Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung memerlukan disiplin kerja tinggi dari pegawainya.

Kemudian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dari pegawai. Menurut Gibson (1996:94) menyatakan bahwa “motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung, dipengaruhi oleh motivasi kerja dari para pegawainya.

Berdasarkan observasi awal peneliti di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, permasalahan yang sering dihadapi pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya adalah:

1. Dari segi kedisiplinan; masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau tidak masuk sama sekali tanpa ada keterangan yang jelas, dan memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaan kedinasan.
2. Dari segi motivasi; masih terdapat pegawai melanggar norma dan aturan yang ada dalam organisasi atau dinas. Padahal, untuk memotivasi pegawai pemerintah daerah telah mengadakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan pendapatan pegawai.
3. Dari segi kinerja; masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian laporan kegiatan dan pelaksanaan dan pengawasan prasarana dan sarana masih rendah kualitas yang dihasilkan.

Dari hasil observasi tersebut, menunjukkan bahwa terdapat kelemahan kinerja pegawai pada lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kelemahan tersebut dipengaruhi oleh faktor disiplin dan motivasi kerja para pegawainya. Untuk itu, dengan adanya fenomena awal tersebut, mendorong peneliti untuk meneliti seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

B. Perumusan Masalah

Terdapat tiga masalah utama yang diteliti dalam tesis ini. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat dirumuskan lebih rinci dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari faktor disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk menganalisis besarnya faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk menganalisis besarnya faktor disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

D. Batasan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel yang diteliti ada 3 (tiga) yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.
2. Penelitian dilaksanakan terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Periode Penelitian Mei 2010, setelah dilaksanakannya mutasi kepegawaian di lingkungan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan setelah dikeluarkannya struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada bulan Mei 2010.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai konsep, pengembangan teori-teori mengenai disiplin, motivasi dan kinerja pegawai dengan temuan-temuan yang ada di lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Manfaat bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Pimpinan dan seluruh jajaran dalam organisasi untuk menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja para pegawai berdasarkan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

F. Keaslian Penelitian

Kajian tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Penelitian yang sesuai dengan kajian

Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Prajurit TNI Angkatan Laut di Pangkalan TNI Angkatan Laut Dumai	Tarmo 2008	Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ditinjau dari variabel motivasi dan disiplin	Menggunakan metode kuantitatif dengan menganalisis variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja

Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim	Anwar Prabu 2005	Menjelaskan hubungan variabel lingkungan kerja x1, tingkat pendidikan x2, keinginan dan harapan x3 dan kebutuhan x4 terhadap kepuasan kerja	Menggunakan analisa kuantitatif dengan peralatan statistic SPSS release 11.5
Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur	Dewi Ma'rifah 2005	Untuk menganalisa apakah ada pengaruh motivasi kerja, budaya terhadap kinerja baik secara sendiri maupun bersamaan	Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi 2004	Menjelaskan variabel yang mempengaruhi Kinerja yaitu variabel motivasi dan disiplin	Menggunakan metode kuantitatif dengan uji validitas dan reliabilitas, baik variabel terikat maupun variabel bebas
Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Permukiman dan Prasarana Wilayah Kabupaten Tulungagung	Inggit Yulia Puspita Dewi 2006	Menjelaskan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu vaiabel motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan	Menggunakan metode kuantitatif dengan perhitungan bantuan SPSS For Windows

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan, yang berisi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Batasan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Keaslian Penelitian dan Sistematika Penelitian.
- Bab II Tinjauan Pustaka, yang berisi Kerangka Teoritik, Kerangka Berpikir dan Definisi Konsep dan Operasional.
- Bab III Metodologi Penelitian, yang berisi Desain Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Prosedur Pengumpulan Data, Metode Analisis Data.
- Bab IV Temuan dan Pembahasan, berupa jawaban terhadap permasalahan yang berisi hasil analisis dan hasil analisa data dalam usaha menguji hipotesis.
- Bab V Simpulan dan Saran, yang berisi Simpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

Manusia merupakan sumber daya pendukung utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan suatu organisasi sehingga faktor rendah tinggi kinerja pegawai dapat mempengaruhi hasil capaian tujuan suatu organisasi. Untuk mengetahui kinerja pegawai harus dilakukan penilaian kerja dimana penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Waldman (dalam Koesmono, 2005:170); kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (dalam Koesmono, 2005:170); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut Simamora (2004:339), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

2. Tolok Ukur Kinerja

Dalam menilai hasil kinerja yang telah dilaksanakan, proses pengukuran harus ditentukan sehingga mutu kerja yang dihasilkan dapat diukur.

Menurut Werther dan Davis (dalam Bestira, 1998:167) ada beberapa syarat tolok ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolok ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen; stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan menggunakan metode yang berbeda atau orang yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira sama.
- b. Tolok ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja anggota organisasi. Jika tolok ukur yang digunakan memberikan hasil identik pada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna bagi distribusi pengupahan untuk kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.
- c. Tolok ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu-individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai harus dapat digunakan semua individu di dalam

- d. Tolok ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa tolok ukur yang digunakan memberi petunjuk yang akurat dan adil mengenai kinerja mereka.

3. Teknik Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (dalam Narmodo dan Wajdi, 2004: 2); penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut Handoko (2001:135) penilaian kinerja adalah “proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan”. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Simamora (2004:343), tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang

dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan khusus dapat digolongkan kedalam dua bagian besar yaitu:

1. Evaluasi (*evaluation*),
2. Pengembangan (*development*).

Kedua tujuan tadi tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi, waktu metode dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Menurut Simamora (2004:343), dengan memadukan aspek evaluasi aspek pengembangannya, penilaian kinerja haruslah:

1. Menyediakan basis bagi keputusan-keputusan sumber daya manusia, termasuk promosi, transfer, demosi atau pemberhentian.
2. Meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan pelatihan.

Salah satu masalah utama yang ditemui oleh perusahaan dalam menilai kinerja karyawan adalah tujuan ganda (*dual purpose*) dari penilaian kinerja. Di satu pihak, perusahaan memerlukan evaluasi yang objektif dari kinerja masa lalu individu dalam mengambil keputusan personalia, di pihak lain perusahaan membutuhkan alat-alat untuk memberdayakan manajer dalam membantu para karyawan meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian dan kemampuan bagi pertumbuhan karir dan mempererat kualitas hubungan mereka sebagai manajer dan karyawan.

Secara garis besar penilaian kinerja menurut Handoko (2001:142) dibagi pada penilaian yang berorientasi masa lalu dan penilaian yang berorientasi ke masa depan.

a. Teknik penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu

Metode penilaian berorientasi masa lalu merupakan metode untuk menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu. Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian antara lain:

- 1) *Rating Scale*; Kinerja dinilai dengan score yang didasarkan pada kriteria atau faktor yang dianggap penting. Nilai berkisar dalam skala tertentu (*rating scale*). Nilai rendah menunjukkan tidak terpenuhinya kriteria, dan nilai tinggi menunjukkan terpenuhinya kriteria.
- 2) *Checklist*; dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
- 3) Metode Peristiwa Kritis; penilaian yang didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku yang sangat baik

atau sangat buruk dalam kaitan dengan pelaksanaan kerja. Jadi pencatatan hanya pada perilaku yang mencolok saja.

- 4) *Field review method*; inspeksi langsung ke lapangan untuk mencocokkan apakah kinerja karyawan di lapangan sesuai dengan yang dilaporkan atasan langsungnya. Cara ini semacam *recheck* atas suatu laporan.
- 5) Tes dan observasi prestasi kerja; test dengan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan dapat dilakukan dengan tertulis, lisan, peragaan atau kombinasi dari ketiganya.
- 6) Metode Evaluasi Kelompok;
 - a) Metode Ranking: penilai membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terjelek.
 - b) *Grading/Forced Distributions*: memilah-milah atau menyortir para karyawan dalam berbagai klasifikasi yang berbeda.
 - c) *Point Allocations Method*: ditentukan nilai total yang akan didistribusikan kepada karyawan yang dinilai (dalam kelompok).

b. Teknik penilaian kinerja yang berorientasi masa depan

Penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Handoko (2001:151), teknik yang biasa digunakan adalah:

- 1) Penilaian Diri (*Self Appraisal*); teknik ini berguna bila tujuannya adalah evaluasi untuk pengembangan diri.
- 2) Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*); dilakukan dengan wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan *review* evaluasi lainnya.
- 3) Pendekatan *Management by Objective* (MBO); setiap karyawan dan penyedia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- 4) Teknik Pusat Penelitian; bentuk penilaian karyawan yang distandarisasi yang bergantung pada tipe penilaian. Bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan evaluasi potensi karyawan pada masa yang akan datang.

Dalam periode peninjauan kembali kinerja yang memberikan kepada para karyawan umpan balik tentang kinerja dimasa lalu dan potensi mereka. Menurut Handoko (2001:152) penilaian bisa memberikan umpan balik dengan beberapa pendekatan yaitu:

a. *Tell and Self Approach*

Mereview kinerja karyawan dan mencoba meyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik.

b. *Tell and Listen Approach*

Memungkinkan karyawan menjelaskan berbagai alasan, latar belakang dan perasaan defensif mengenai kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi masing-masing karyawan dan mengatasi reaksi-reaksi yang tidak menguntungkan perusahaan dengan cara berkinerja lebih baik.

c. *Problem Solving Approach*

Mengidentifikasi masalah-masalah yang mengganggu kinerja karyawan melalui latihan, konseling dan upaya-upaya lain untuk menghindari penyimpangan.

Berdasarkan uraian penilaian kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai perlu untuk dinilai atau dievaluasi kembali mengenai hasilnya. Penilaian kinerja merupakan tolak ukur untuk melihat kelebihan dan kelemahan para pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kendala atau kelemahan dalam bekerja tentunya akan dicari solusi dalam mengatasi kelemahan yang ada. Sedangkan pegawai dengan kelebihan yang ada atau memiliki hasil kinerja yang tinggi, seyogyanya dipertahankan atau untuk ditingkatkan kembali.

4. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran pekerjaan menurut Gibson (1996:52) dapat dilakukan berdasarkan waktu:

a. Jangka Pendek:

- 1) Produksi,
- 2) Kualitas/mutu,
- 3) Efisiensi dan fleksibilitas.

b. Waktu jangka menengah:

- 1) Persaingan,
- 2) Pengembangan,

c. Jangka Panjang adalah merupakan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat Gibson bahwa kinerja diukur berdasarkan waktu. Cascio (dalam Gibson, 1996:53) mengatakan bahwa untuk mengetahui sejauhmana tingkat hasil pelaksanaan pekerjaan/kinerja karyawan sekiranya perlu dilakukan evaluasi dengan menguraikan beberapa hal yang berkaitan dengan penilaian pekerjaan antara lain:

- a. Kinerja menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis dari kekuatan dan kelemahan berkenaan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok.
- c. Periode penilaian kinerja adalah rentang waktu dimana seseorang diamati prestasi kerjanya untuk membuat laporan formal.

Pendapat Cascio ini juga mengedepankan indikator waktu sebagai indikator pengukuran dari kinerja itu.

Simamora (2004:418) mengungkapkan bahwa ada 3 (tiga) dasar perilaku yang akan dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu:

- a. Memikat dan menahan sejumlah orang ke dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu, sehingga organisasi meminimalkan perputaran karyawan.
- b. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja tercapai.
- c. Perilaku inovasi dan spontan.

Menurut Robbins (2008:121) hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup:

- a. Kemampuan bekerjasama,
- b. Kualitas pekerjaan,
- c. Kemampuan teknis,
- d. Inisiatif,
- e. Semangat,
- f. Daya tahan/kehandalan,
- g. Kuantitas pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 8 indikator kinerja yang dikombinasikan menurut pendapat Gibson yang meliputi produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas dan menurut Robbins yang meliputi inisiatif, kuantitas, kemampuan bekerjasama, daya tahan/kehandalan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut Gibson (1996:188) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk hukuman. Disiplin berbeda dengan hukuman (*punishment*), tetapi pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin sebagai sesuatu yang tidak disukai. Menurut Monday dan Noe (dalam Iswanto, 2005:6.49) disiplin diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan tindak pendisiplinannya adalah permohonan suatu hukuman untuk seorang karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Menurut Heidjarchaman dan Husnan (dalam Narmodo dan Wajdi, 2004) ”disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Menurut Davis (dalam Narmodo dan Wajdi, 2004) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko yaitu preventip dan korektip.

Disiplin preventif adalah kegiatan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada dua disiplin disiplin kerja yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok.

a. Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989:128) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Dalam artian, disiplin diri adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai, yang merupakan suatu kebiasaan untuk ditata dan dikelola dengan benar. Tanpa adanya kontrol yang benar dari diri pegawai, maka sulit untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin diri dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, baik lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat, maupun lingkungan kerja atau kantor. Lingkungan memberikan pelajaran berharga bagi seseorang. Melalui lingkungan yang harmonis dan kondusif, seseorang dapat tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang kuat dan berkarakter. Keberadaan lingkungan tersebut merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Kemudian, lingkungan yang kondusif merupakan situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan organisasi. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai akan menghargai dirinya sendiri, juga menghargai orang lain. Dengan disiplin diri juga, seseorang akan menjadi pribadi yang bertanggungjawab.

b. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok dapat dipahami bahwa sebagai disiplin yang dilakukan secara bersama-sama, di antaranya disiplin suatu organisasi. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Ketidaksiplinan seorang pegawai akan mempengaruhi pegawai yang lain, baik langsung maupun

tidak langsung. Dengan demikian, disiplin kelompok menentukan keberlangsungan suatu kelompok.

3. Tindakan Pendisiplinan

Menurut Flippo (1990:265) Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Proses pendisiplinan merupakan proses yang dinamis dan terus menerus. Menurut Ivancevich (dalam Iswanto,2005:6.51) menjelaskan proses pendisiplinan karyawan yaitu :

1. Tahap pertama adalah pembuatan sasaran (kinerja yang dituntut) dan peraturan kerja. Kinerja yang dituntut, biasanya dibuat melalui proses penilaian kinerja. Peraturan kerja harus relevan dengan usaha untuk kesuksesan kinerja pekerjaan.
2. Tahap kedua adalah mengkomunikasikan kinerja yang dituntut dan peraturan kerja tersebut kepada seluruh karyawan. Ini biasanya ditangani melalui orientasi dan penilaian kinerja. Peraturan kerja dikomunikasikan dalam berbagai cara. Umumnya individu yang telah diangkat menjadi pegawai menerima buku pedoman yang menguraikan tentang peraturan kerja dan kebijaksanaan organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai tindakan pendisiplinan di atas, dapat disimpulkan bahwa tindakan pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Tindakan pendisiplinan juga bertujuan untuk menegakkan aturan atau tata tertib yang sebenarnya, yang harus ditaati oleh setiap pegawai.

Dengan demikian, disiplin pegawai merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada tiga indikator, yaitu waktu, aturan dan hukuman.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian dan Dimensi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi kualitas kinerja. Menurut Zainun (1989:41) menyatakan “motivasi dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam sesuatu organisasi”. Menurut Gibson (1996:94) menyatakan bahwa “motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”. Sedangkan menurut Stoner (1996:134) menyatakan bahwa “motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah

laku manusia dalam arah tekad tertentu ”. Beberapa asumsi dasar teori motivasi dan kebiasaan memotivasi yang dilakukan oleh manajer menurut Stoner ada empat yaitu:

1. Motivasi biasanya diasumsikan sebagai hal yang baik.
2. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang.
3. Manajer dan peneliti sama-sama mengasumsikan bahwa pasokan motivasi kurang banyak dan perlu penggantian secara periodik.
4. Motivasi merupakan peralatan yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Adapun Robbins (2008:222) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat diartikan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yaitu kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan tingkah laku yang bersifat baik.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Prabu, 2005:7); ada dua jenis motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*incentive positive*) adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya motivasi negatif (*incentive negative*),

adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah

3. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Gouzaly (dalam Prabu, 2005:7) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

4. Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui besar pengaruhnya. Menurut Taylor (dalam Stoner, 1996:136) bahwa “cara yang paling efisien untuk melakukan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upahnya”. Asumsi dasarnya adalah motivasi karyawan terfokus pada satu faktor yaitu uang.

Kemudian Mayo (dalam Stoner, 1996:137) menyatakan bahwa “manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa bermanfaat dan penting”.

Model ini mengasumsikan bahwa motivasi karyawan hanya terkait pada satu faktor, yaitu kebutuhan sosial.

McGregor (dalam Stoner, 1996:137) mengidentifikasi dua set asumsi yang berbeda mengenai karyawan, yaitu teori X dan teori Y. Teori X berpendapat bahwa dalam diri seseorang terdapat sikap tidak suka akan pekerjaan, sedang dalam teori Y menyatakan bahwa orang ingin bekerja dan dapat memperoleh kepuasan yang cukup besar dari pekerjaan.

Kemudian dengan adanya berbagai keterbatasan, muncul teori selanjutnya. Menurut Landy dan Becker (dalam Stoner, 1996:138) pandangan mengenai motivasi dikelompokkan dalam banyak pendekatan pada teori dan praktek motivasi menjadi lima kategori, yaitu teori kebutuhan, teori keadilan, teori harapan, teori penguatan dan teori menentukan sasaran.

Menurut Maslow (dalam Robbin, 2008:223) dinyatakan bahwa di dalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki kelima kebutuhan sebagai berikut:

- a. Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa Keamanan, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

- d. Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri. Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*); kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*).



Gambar 2.1 Piramida yang menunjukkan hierarki kebutuhan dari Maslow
Sumber Manajemen Jilid II Stoner 1996:140

Teori kebutuhan menurut Alderfer (dalam Stoner, 1996:142) dengan teori ERG menyatakan bahwa motivasi karyawan dapat diukur

menurut hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan eksistensi, yang merupakan kebutuhan mendasar, kebutuhan keterkaitan (*relatedness*), kebutuhan hubungan antar pribadi dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) yang merupakan kebutuhan akan kreativitas pribadi atau pengaruh produktif.

Teori kebutuhan Mc. Clelland (dalam Robbins, 2008:230) mengemukakan teori berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi, mencapai estandar-estandar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan adalah teori dua faktor Herzberg yang dikutip oleh Stoner (1996:144) Herzberg menyatakan teori dua faktor yang menyebutkan bahwa “ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua set faktor yang terpisah”. Faktor penyebab ketidakpuasan (yang disebut faktor “hygiene”) termasuk gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan.

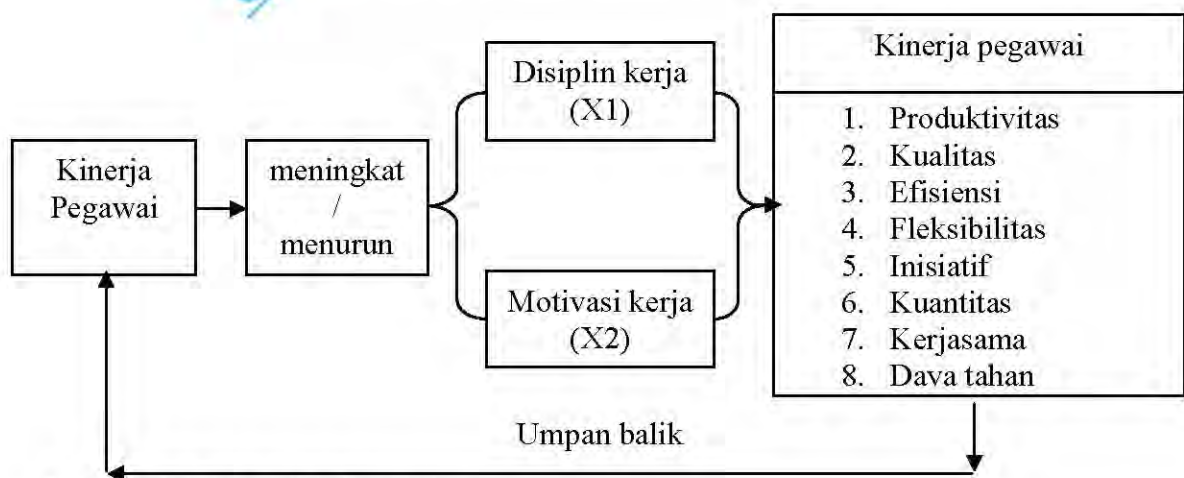
Berdasar teori-teori di atas, ada persamaan mengenai teori motivasi yang dikemukakan Mc. Clelland Maslow, Alderfer dan Herzberg, yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang termotivasi atas dasar kebutuhan. Sedangkan pendapat Maslow dapat dilihat pada gambar

2.1 yang menyatakan bahwa motivasi seseorang muncul karena atas dasar kebutuhan dimana berjenjang dari anak tangga yang rendah menuju anak tangga yang lebih tinggi, sedangkan menurut pendapat Alderfer bahwa kebutuhan manusia berjenjang dan dapat mengalami naik turun antar jenjang.

Berdasarkan teori motivasi, maka peneliti mencoba mengkaji dan menganalisis motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Menggunakan teori Herzberg, yaitu teori dua faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Indikator yang digunakan dari teori tersebut adalah prestasi, penghargaan, tanggung jawab, peningkatan karier, gaji, kondisi kerja dan kebijakan instansi.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang dibangun pada penelitian ini menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang baik. Alur pikir penelitian yang dimaksud disajikan pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Alur Pikir Penelitian

E. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Konsep

- a. Variabel disiplin kerja adalah keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. (Monday dan Noe dalam Iswanto, 2005: 49).
- b. Variabel motivasi kerja konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Gibson (1996: 94).
- c. Variabel kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009: 5).

2. Definisi Operasional

a. Variabel Disiplin kerja

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Waktu,
2. Aturan,
3. Hukuman.

Dipilihnya indikator disiplin di atas, dikarenakan indikator-indikator tersebut sudah relevan dengan variabel yang akan diteliti.

b. Variabel Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Prestasi,
2. Penghargaan,

3. Tanggung jawab,
4. Peningkatan karir,
5. Gaji,
6. Kondisi kerja,
7. Kebijakan Instansi.

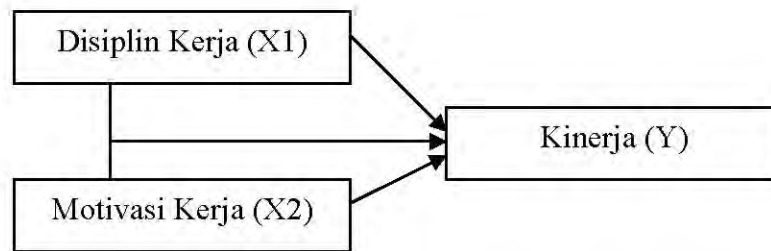
c. Variabel Kinerja

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas,
2. Kualitas,
3. Efisiensi,
4. Fleksibilitas,
5. Inisiatif,
6. Kuantitas,
7. Kerja sama,
8. Daya Tahan.

Dipilihnya indikator kinerja pegawai di atas, dikarenakan indikator tersebut sudah dapat melihat kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. Menurut peneliti juga indikator yang digunakan sudah relevan dan tepat dengan penelitian ini.

Konsep dan operasional dimana variabel terikat yaitu kinerja (Y) dan variabel bebas disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).



Gambar 2.3 Hubungan antar Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja

F. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan alur pikir penelitian, dapat disusun hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan waktu input data Mei 2010. Mengacu pada Sugiyono (2003:4) penelitian ini menggunakan metode survey dengan paradigma asosiatif tingkat eksplanasi sebab akibat menggunakan data kuantitatif, dimana penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menjelaskan suatu hubungan antara variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer yang merupakan acuan dalam pembahasan penelitian yang akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Sugiyono, 2003:7). Penelitian asosiatif atau korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tingkat eksplanasi hubungan sebab akibat atau pengaruh (Sugiyono, 2003: 11) dan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh (Umar, 2007: 37). Peneliti menganggap pendekatan ini sesuai dengan bidang yang akan diteliti.

Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003: 90) bahwa: "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 217 orang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi Pegawai yang ada pada Bagian-Bagian di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	39
2	Bidang Tata Ruang	24
3	Bidang Cipta Karya	39
4	Bidang Sumber Daya Air	24
5	Bidang Bina Marga	63
6	Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)	28
	Total	217

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Mei 2010.

2. Sampel

Dalam Sugiyono (2003:90) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengambilan sampel dalam

penelitian ini dilakukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dimana menurut Sugiyono (2003:93) teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Dalam teknik pengambilan sampel, peneliti memperhatikan bagian yang ada pada sub populasi secara proporsional dengan memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota sub populasi. Hal ini ditentukan demikian karena dalam Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari enam bagian. Untuk mendapatkan hasil yang representatif, maka akan diambil sampel dari masing-masing bagian sesuai dengan perimbangan jumlah mereka di dalam Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pengambilan sampel dari setiap bagian dilakukan secara acak (*random*) agar setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Oleh karena itulah teknik *sampling* dalam penelitian ini dikatakan termasuk teknik *proportionate stratified random sampling*.

Dalam penentuan jumlah sampel, rumus yang digunakan adalah Yamane dalam Riduwan (2008: 65) :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \dots\dots\dots (3.1)$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d = Presisi yang ditetapkan

Adapun jumlah anggota dalam penelitian ini adalah 217 orang. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{217}{(217) \cdot (0,1)^2 + 1} = 69,55 = 70 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

Berikut perhitungan jumlah sampel untuk masing-masing bagian dalam tabel 3.2.

- a. Bidang Seretariat sebanyak 39 orang

$$n = \frac{39}{217} \times 70 = 13 \text{ orang}$$

- b. Bidang Tata Ruang sebanyak 24 orang

$$n = \frac{24}{217} \times 70 = 8 \text{ orang}$$

- c. Bidang Cipta Karya sebanyak 39 orang

$$n = \frac{39}{217} \times 70 = 13 \text{ orang}$$

- d. Bidang Sumber Daya Air sebanyak 24 orang

$$n = \frac{24}{217} \times 70 = 8 \text{ orang}$$

- e. Bidang Bina Marga sebanyak 63 orang

$$n = \frac{63}{217} \times 70 = 19 \text{ orang}$$

- f. Unit Pembantu Dinas sebanyak 28 orang

$$n = \frac{28}{217} \times 70 = 9 \text{ orang}$$

Setelah diperoleh jumlah pegawai masing-masing bidang yang akan diteliti, kemudian dilakukan penentuan sampel. Penentuan sampel dilakukan secara random karena setiap bagian sudah merupakan kelompok yang homogen.

Berdasarkan jumlah sampel pada masing-masing bagian yang diperoleh dari perhitungan di atas, maka agar lebih jelas komposisi sampel pada masing-masing bagian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Sampel Populasi Pegawai yang ada pada Bagian-Bagian di
Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka
Belitung

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	39	13
2	Bidang Tata Ruang	24	8
3	Bidang Cipta Karya	39	13
4	Bidang Sumber Daya Air	24	8
5	Bidang Bina Marga	63	19
6	(UPTD)	28	9
	Total	217	70

Sumber : Pengolahan Data Primer

C. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan dan belum dilakukan pengolahan lebih lanjut Blaikie (dalam Dewi Hanggraeni, 2009:91). Data primer yang diperoleh peneliti langsung dari responden dengan menggunakan angket tertutup yaitu kuesioner atau daftar pernyataan yang disebarkan kepada pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan

Umum Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang telah dijadikan sampel dalam penelitian ini. Melalui teknik kuesioner dapat diketahui tanggapan dan sikap responden. Data dari kuesioner ini dijadikan sebagai sumber data primer.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data mentah yang telah dikumpulkan pihak lain, baik untuk tujuan umum seperti sensus pemerintah atau tujuan lainnya, maupun untuk tujuan khusus seperti proyek penelitian Blaikie (dalam Dewi Hanggraeni; 2009:94). Data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan data penelitian dari buku-buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait, dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

D. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen

1. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2003: 118) instrumen penelitian adalah "suatu alat yang digunakan mengukur fenomena sosial maupun alam yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian". Variabel-variabel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel terikat

Kinerja (Y)

Kinerja adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh pegawai.

Tabel 3.3
Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur Kinerja Pegawai

Variabel penelitian	Indikator	No. Item instrumen
Kinerja Pegawai	Produktivitas	24,25
	Kualitas	26,27
	Efisiensi	28,29
	Fleksibilitas	30,31
	Inisiatif	32,33
	Kuantitas	34,35
	Kemampuan bekerja sama	36,37
	Daya tahan/kehandalan	38,39

b. Variabel bebas

1). Disiplin kerja (X_1)

Tabel 3.4
Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur Disiplin Kerja

Variabel penelitian	Indikator	No. Item instrumen
Disiplin kerja	Waktu	1,2,3
	Aturan	4,5,6
	Hukuman	7,8,9

2). Motivasi kerja (X_2)

Tabel 3.5
Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur Motivasi Kerja

Variabel penelitian	Indikator	No. Item instrumen
Motivasi kerja	Prestasi	10,11
	Pengakuan/Penghargaan	12,13
	Tanggung jawab	14,15
	Kemajuan/Peningkatan karier	16,17
	Gaji	18,19
	Kondisi kerja	20,21
	Kebijakan perusahaan/instansi	22,23

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian diajukan dengan menyertakan format jawaban yang disusun berdasarkan skala *Likert*. Menurut

Sugiyono (2003: 107) skala *Likert* digunakan "untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam kuesioner penelitian ini responden diberi pilihan mengisi pernyataan melalui kategori pilihan satu sampai dengan lima jawaban pernyataan. Sedangkan gradasi yang digunakan adalah dari sangat positif sampai negatif, berupa pilihan berikut:

- Pilihan 1: Sangat Setuju (SS), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan dianggap sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- Pilihan 2: Setuju (S), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- Pilihan 3: Netral (N), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan dianggap netral dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- Pilihan 4: Tidak Setuju (TS), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- Pilihan 5: Sangat Tidak Setuju (STS), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dikembangkan tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur, atau dengan kata lain untuk mengukur sesuatu dengan alat ukur yang sesuai. Sugiyono (2003: 137) mengatakan bahwa: "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dengan jumlah skor butir masing-masing variabel

dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (3.2)$$

keterangan:

- r hitung = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir pernyataan
 $\sum Y$ = Jumlah skor total butir pernyataan
n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung menggunakan uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (3.3)$$

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-2$), kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid (Riduwan (2008:110).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan- pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2003: 137), hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Jadi, instrumen penelitian memenuhi syarat reliabilitas apabila instrumen tersebut diterapkan pada orang yang sama pada waktu yang berbeda atau diukur

oleh orang yang berbeda pada waktu bersamaan akan memberikan hasil yang sama. Dengan kata lain, instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *metode internal consistency*, yaitu *Cronbach alpha (a)* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan. *Metode internal consistency* dapat digunakan pada test-test atau angket-angket jawaban atau tanggapannya berupa pilihan. Rumus koefisien *cronbach alpha*

sebagai berikut:
$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right] \dots\dots\dots (3.4)$$

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas instrumen
- k = Jumlah butir test
- $\sum \delta b^2$ = Jumlah varian butir $\delta 1^2$ = Varian total

Menurut Nunnally (Ghozali, 2006: 46) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

E. Metode Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Untuk mengolah data yang telah terhimpun, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu melakukan pemeriksaan dan pengecekan semua jawaban responden pada kuesioner untuk mengetahui kemungkinan adanya kekeliruan. Kesalahan penafsiran, atau pun ketidaksesuaian jawaban responden yang dimaksud.

- b. *Coding*, yaitu memberikan kode pada data yang telah terkumpul untuk dikelompokkan menurut variabel dan indikatornya untuk memudahkan analisis dan kajian selanjutnya.
- c. *Scoring*, yaitu memberikan penilaian atau skor atas tanggapan responden yang disampaikan melalui kuesioner. Lalu, menurut Sugiyono (2003:107-108) digunakan skala *Likert* dengan ketentuan jika setiap pernyataan akan diberi skor dengan rincian sebagai berikut:
- 1) Pilihan jawaban pertama, Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5
 - 2) Pilihan jawaban kedua, Setuju (S) diberi skor : 4
 - 3) Pilihan jawaban ketiga, Netral (N) diberi skor : 3
 - 4) Pilihan jawaban keempat, Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
 - 5) Pilihan jawaban kelima, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- d. *Tabulating*, yaitu mengelompokkan hasil tanggapan responden ke dalam tabel-tabel frekuensi untuk mengidentifikasi adanya kecenderungan pernyataan responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis data dibantu menggunakan perangkat lunak pengolah data berupa *SPSS (Statistical Program for Social Sciences)* versi 16, dengan tujuan untuk mempermudah dalam perhitungan statistik.

Langkah-langkah dalam analisis data dimulai dari analisis deskriptif dan uji persyaratan analisis (normalitas dan homogenitas). Selanjutnya melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

a. Analisis Deskriptif

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan pendidikan terakhir, umur, jenis kelamin, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Untuk mempermudah mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori kuesioner yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam Skala *Likert* dan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2003: 107). Hasil pengolahan data kemudian dibuat dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

b. Uji Persyaratan Analisis

Menurut Sugiyono (2003: 171-172) penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistik parametris memerlukan beberapa asumsi. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data yang diuji harus homogen.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uyanto, 2009: 46).

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari α (5% atau 0,05), data tersebut sudah normal. Uji normalitas juga dapat dilihat melalui *normal probability*

plot, yaitu titik-titik nilai data terletak kurang lebih dalam status garis lurus. Demikian pula *detrended normal plot*, yaitu titik-titik nilai data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar disekitar garis mendatar yang melalui titik nol.

2) Uji Homogenitas

Santoso (2005: 301) menyatakan bahwa “pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan *Levene test*. Data penelitian dinyatakan homogen apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ ”.

Uji homogenitas *Levene* digunakan untuk mengetahui varian kinerja pegawai (Y), atas variabel disiplin kerja (X1) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) terhadap variabel motivasi kerja (X2). Uji *Levene* dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*.

c. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, data tersebut merupakan data interval. Skala pengukurannya menggunakan skala *Likert*, dan statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi.

Namun, karena analisis teknik regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2003: 237). Untuk itu, perlu dilakukan terlebih dahulu uji hubungan antara masing-masing variabel dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, baik secara parsial maupun simultan (korelasi ganda), sebagai berikut:

1) Korelasi Sederhana

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Kuat atau lemahnya korelasi ditentukan oleh

besar kecilnya (r). Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Korelasi Rendah
0,40 – 0,599	Korelasi Sedang
0,60 – 0,799	Korelasi Kuat
0,80 – 1,000	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2003: 214)

Nilai besarnya Korelasi (r) *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2003:212)

diperoleh dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \dots\dots\dots (3.5)$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien antar variabel X dan Y

X = (X1 - X)

y = (Y1 - Y)

Agar uji hubungan ini dapat berlaku untuk seluruh populasi, maka diperlukan pengujian lanjutan, yaitu uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y (Sugiyono, 2003: 214). Rumus uji signifikansi korelasi *Pearson Product Moment* jika menggunakan uji t adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (3.6)$$

keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi,

n = Jumlah sampel

Signifikansi koefisien korelasi ditentukan dengan membandingkan hasil perhitungan *t product moment* dengan nilai *t* tabel *product moment*. Apabila *t* hitung $>$ *t* tabel, berarti hubungannya signifikan, sebaliknya jika *t* hitung $<$ *t* tabel, berarti hubungannya tidak signifikan.

2) Korelasi Ganda

Setelah menghitung korelasi sederhana melalui korelasi *Pearson Product Moment*, maka langkah berikutnya adalah menghitung korelasi ganda. Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Sugiyono (2003: 222) menjelaskan, untuk menghitung korelasi ganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2} = \frac{\sqrt{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{X_1X_2}}}{1 - r^2_{X_1X_2}} \quad \dots\dots\dots (3.7)$$

Keterangan:

$R_{YX_1X_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara simultan dengan variabel Y

r_{YX_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{YX_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2 .

Nilai koefisien korelasi di atas baru berlaku untuk sampel. Menurut Sugiyono (2003: 223) untuk melihat koefisien korelasi dapat digeneralisasikan pada populasi, dilakukan uji signifikansi melalui uji F dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}} \quad \dots\dots\dots (3.8)$$

Keterangan:

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel bebas (*independent*)

n = Jumlah sampel

Kemudian harga F hitung dibandingkan dengan harga F tabel. Jika F hitung $\geq F$ tabel, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kesimpulan ini juga dapat diterapkan untuk seluruh populasi. Sebaliknya jika F hitung $\leq F$ tabel, berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji tersebut kemudian ditaksir tingkat pengaruhnya untuk mengetahui kuat atau tinggi maupun lemah atau rendahnya pengaruh variabel X terhadap Y , baik secara sendiri (parsial) maupun secara bersamaan (simultan).

3) Regresi Sederhana

Setelah melakukan analisis korelasi, penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisis regresi guna meramalkan naik turunnya variabel dependen bila kedua variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel dan memprediksi variabel dependen (Y) apabila variabel independen (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Riduwan, 2008: 145).

Model regresi sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX \quad \dots\dots\dots (3.9)$$

keterangan:

\hat{Y} : Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : harga \hat{Y} , bila $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang disebabkan perubahan variabel independen.

Kaidah pengujian signifikansi:

Bila $t_{test} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan

Bila $t_{test} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.

Dalam penelitian ini regresi sederhana yang dapat dihasilkan terdiri dari dua regresi, yaitu regresi (pengaruh) X_1 terhadap \hat{Y} , dan regresi X_2 terhadap \hat{Y} .

4) Regresi Ganda

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen, karenanya analisa regresi yang digunakan adalah analisis regresi ganda (Sugiyono, 2003: 243). Persamaan regresi ganda untuk dua prediktor dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \dots\dots\dots (3.10)$$

Keterangan:

\hat{Y} : Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga \hat{Y} , bila x_1 dan $x_2 = 0$ (harga konstan).

b_1, b_2 : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X_1, X_2 : Subjek pada variabel independen.

Kaidah pengujian signifikansi: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya

signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Keberadaan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terbentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung No. 22 Tahun 2001. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas untuk melaksanakan Kewenangan Desentralisasi, Tugas Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan di Bidang Pekerjaan Umum. Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut:

- a. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Pekerjaan Umum;
- b. Pemberian Perizinan dan Pelaksanaan Pelayanan Umum Lintas Kabupaten / Kota di Bidang Pekerjaan Umum;
- c. Pembinaan Pelaksanaan Tugas di Bidang Pekerjaan Umum Wilayah Provinsi;
- d. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
- e. Pelaksanaan Urusan Tata Usaha.

Berdasarkan hasil analisis situasi maka dirumuskanlah sasaran yang akan dicapai meskipun sasaran didasarkan atas hasil analisis situasi sasaran saat ini. Sasaran harus tetap mengacu pada visi dan misi dan tujuan dinas sebagai sumber pengertian bagi perumusan sasaran harus ditulis. Di dalam 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 ke depan ke mana dinas akan dibawa, atau

gambaran masa depan yang diinginkan oleh dinas, agar dinas yang bersangkutan dijamin kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Berdasarkan dokumentasi dan observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menetapkan visi sebagaimana tertuang dalam Renstra Dinas adalah:

“Tersedianya Sarana dan Prasarana Infrastruktur Bidang Pekerjaan Umum yang Handal Guna Mendukung Tercapainya Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.

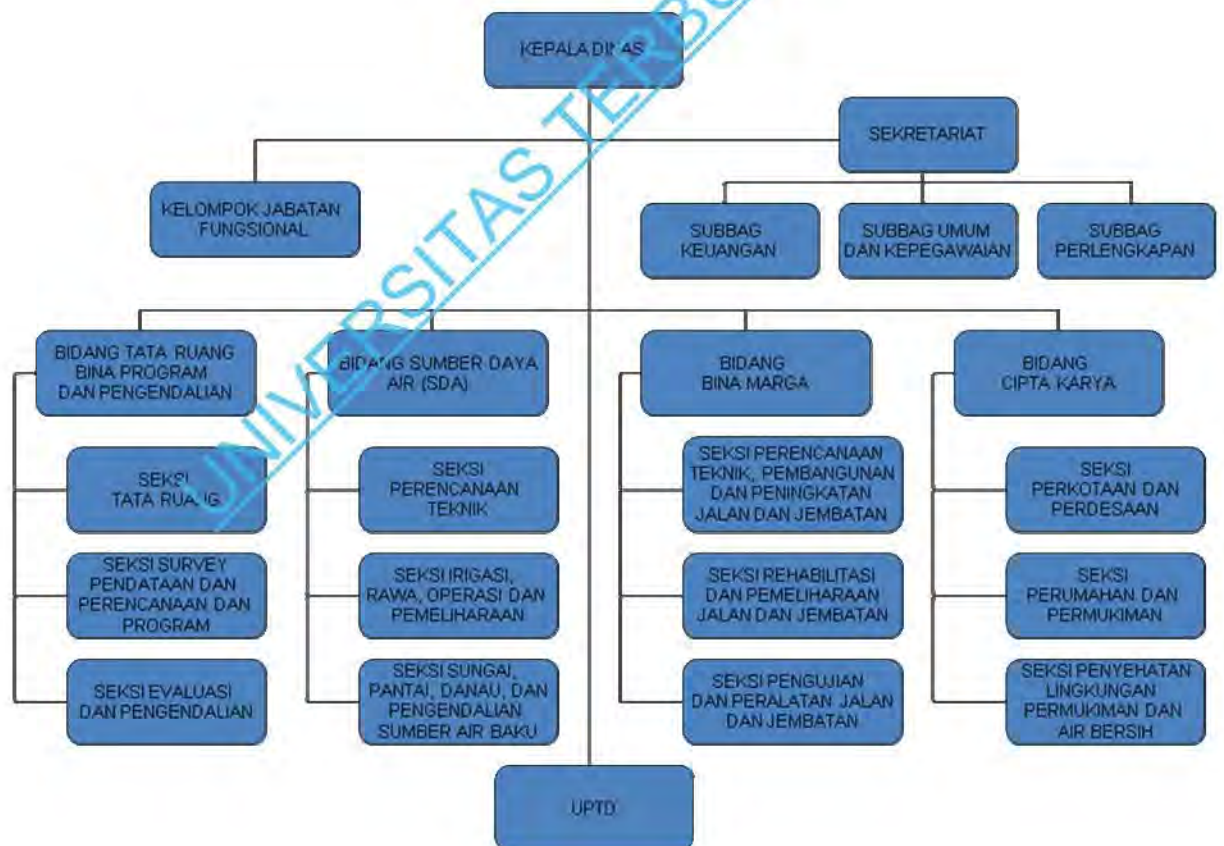
Misi adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan sistem jaringan jalan nasional, provinsi dan jalan aksesibilitas yang mendukung sektor-sektor unggulan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
2. Menyediakan sistem jaringan sumber daya air yang terpadu meliputi jaringan irigasi, sumber air baku, sungai, rawa serta pengamanan abrasi pantai;
3. Menyediakan prasarana bidang permukiman dan perumahan sebagai stimulan dan motivator untuk terciptanya lingkungan permukiman masyarakat teratur dan sehat serta memenuhi syarat konstruksi;
4. Melaksanakan pembinaan penataan ruang guna menciptakan ruang nyaman, aman, produktif dan berkelanjutan;
5. Membina seluruh aparat dinas agar menjadi profesional, berkualitas serta menjadikan Dinas Pekerjaan Umum sebagai organisasi pembelajaran yang siap menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi.

Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung No. 57

Tahun 2008 pada pasal 1 terdiri dari:

- a. Kepala Dinas,
- b. Sekretariat,
- c. Bidang Tata Ruang Bina Program dan Pengendalian,
- d. Bidang Sumber Daya Air,
- e. Bidang Bina Marga,
- f. Bidang Cipta Karya,
- g. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD),
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.



Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Sesuai dengan PP No. 41 Tahun 2007

B. Analisis Statistik Deskriptif, Profil Responden Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data hasil temuan penelitian, sebelumnya akan dideskripsikan hasil temuan penelitian secara apa adanya. Deskripsi ini berisi antara lain deskripsi mengenai responden penelitian dan deskripsi mengenai hasil kuesioner yang diberikan di lapangan.

Dalam penelitian yang dilakukan, disebarkan kuesioner kepada 70 orang responden dengan deskripsi seperti di bawah ini.

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	43	61
Perempuan	27	39
Jumlah	70	100

Sumber. Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan rincian 61% berjenis kelamin laki-laki dan 39 % berjenis kelamin perempuan. Prosentase 61% dalam kenyataannya jenis kelamin laki-laki banyak bekerja di bagian pelaksanaan lapangan.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Responden yang paling muda usianya adalah 20 tahun, sedangkan yang paling tua usianya adalah 52 tahun. Berdasarkan batas terendah dan tertinggi usia dibuat pengelompokan usia yang harus dapat mencakup usia tertinggi dan terendah dari pegawai. Untuk pembagian 4 kelas maka

didapatkan interval = 7. Berikut karakteristik responden berdasarkan usianya dapat dilihat dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
20 – 27	27	39
28 – 35	29	41
36 – 43	9	13
44 – 52	5	7
Jumlah	70	100

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari segi usia, responden yang berusia 28 – 35 tahun menempati jumlah terbesar, yaitu sebanyak 41 persen. Pegawai yang mempunyai usia pada golongan ini kebanyakan berasal dari kelompok staf. Pada interval usia diatas 28-35 di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kebanyakan telah memegang jabatan struktural mulai dari jenjang kepala seksi dan kepala bidang.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan pegawai merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran suatu organisasi. Dalam hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka tingkat penyelesaian pekerjaan semakin baik, sehingga semakin baik pula kinerjanya. Berikut akan diberikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
SLTA	20	29
D1-D3	9	13
S1	36	51
S2	5	7
Jumlah	70	100

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang menjadi responden sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 51%. Hal ini menggambarkan bahwa dari segi pendidikan para pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah memiliki jenjang pendidikan yang baik sehingga dapat diharapkan dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik

4. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Adapun karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Menikah	48	69
Belum Menikah	22	31
Jumlah	70	100

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah menikah (69 persen). Hal ini dapat menunjukkan tingkat kematangan

seseorang baik mental maupun pendapatan. Dukungan keluarga juga membantu seseorang dalam bekerja.

C. Uji Instrumen Variabel

Dari hasil uji coba yang dilakukan terhadap 70 orang responden yang merupakan pegawai secara acak, dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil uji coba instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel.

1. Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 16, menunjukkan bahwa semua item kuesioner baik tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah valid. Rekapitulasi hasil uji validitas setiap variabel ditunjukkan melalui tabel 4.5, 4.6, dan 4.7 berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item	r Hitung	t Hitung	t Tabel	Kesimpulan
Xa1	0.585	5.502	2,000	Valid
Xa2	0.681	6.637	2,000	Valid
Xa3	0.55	6.602	2,000	Valid
Xa4	0.729	6.760	2,000	Valid
Xa5	0.706	6.282	2,000	Valid
Xa6	0.767	8.433	2,000	Valid
Xa7	0.483	3.450	2,000	Valid
Xa8	0.693	5.113	2,000	Valid
Xa9	0.730	6.672	2,000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item	r Hitung	t Hitung	t Tabel	Kesimpulan
Xb1	0.519	5.704	2,000	Valid
Xb2	0.719	3.564	2,000	Valid
Xb3	0.773	6.376	2,000	Valid
Xb4	0.788	4.813	2,000	Valid
Xb5	0.788	3.945	2,000	Valid
Xb6	0.797	3.884	2,000	Valid
Xb7	0.790	4.298	2,000	Valid
Xb8	0.854	4.321	2,000	Valid
Xb9	0.826	3.249	2,000	Valid
Xb10	0.734	4.787	2,000	Valid
Xb11	0.795	4.276	2,000	Valid
Xb12	0.8	3.146	2,000	Valid
Xb13	0.753	5.010	2,000	Valid
Xb14	0.78	5.704	2,000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Hitung	T Hitung	t Tabel	Kesimpulan
Y1	0.504	5.869	2,000	Valid
Y2	0.64	3.824	2,000	Valid
Y3	0.58	5.161	2,000	Valid
Y4	0.700	9.128	2,000	Valid
Y5	0.573	3.112	2,000	Valid
Y6	0.487	4.091	2,000	Valid
Y7	0.513	6.224	2,000	Valid
Y8	0.641	8.015	2,000	Valid
Y9	0.641	4.424	2,000	Valid
Y10	0.597	6.224	2,000	Valid
Y11	0.583	8.015	2,000	Valid
Y12	0.581	4.424	2,000	Valid
Y13	0.68	4.424	2,000	Valid
Y14	0.614	6.224	2,000	Valid
Y15	0.712	8.015	2,000	Valid
Y16	0.611	4.424	2,000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya dilakukan uji Reliabilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan terhadap instrumen yang digunakan agar dapat menunjukkan hasil yang konstan atau ketetapan hasil. Dari uji yang dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* maka tingkat Reliabel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Dari output SPSS, hasil perhitungan reliabilitas nilai *Cronbach Alpha*, masing-masing variabel terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbac's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,868	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,966	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,859	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, nilai *Cronbach's Alpha hitung* jauh lebih dari besar dari 0,60, berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki reliabel yang tinggi sehingga instrumen ini lolos uji instrumen untuk dilakukan analisis selanjutnya.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Diskripsi Variabel

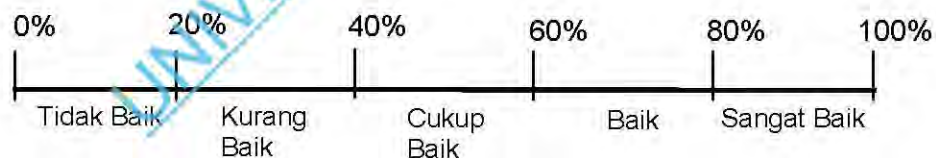
Analisis statistik deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data.

Untuk dapat memberikan gambaran tentang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, survey telah dilakukan terhadap 70 responden untuk melihat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi

Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai. Data diperoleh melalui kuesioner dan pengamatan, dimana jenis pernyataan yang ada pada kuesioner bersifat kualitatif dengan menggunakan skoring.

Berdasarkan tanggapan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diberikan gambaran tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung. Gambaran mengenai ketiga variabel tersebut dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian.

Hasil tanggapan 70 responden diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap variabel dan indikator. Kemudian ditentukan pengkategorian berdasarkan penentuan kriteria skor maksimum kuesioner adalah 5 atau 100% dan skor minimum adalah 1 atau 20%, maka diperoleh kriteria sebagai berikut: 0% - 19,99% (tidak baik), 20% - 39,99% (kurang baik), 40% - 59,99% (cukup baik), 60% - 79,99% (baik) dan 80% - 100% (sangat baik).



Gambar 4.1 Persentase Kriteria Interpretasi Skor

Sumber: Riduwan (2008:88)

Gambaran mengenai ketiga variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian, diuraikan seperti berikut:

a. Variabel Disiplin kerja

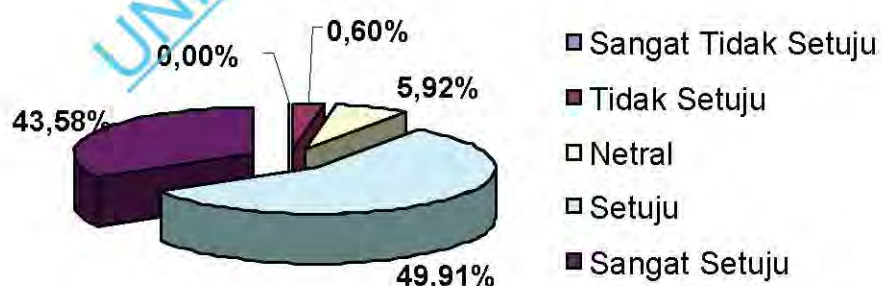
Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung. Variabel disiplin kerja disusun dalam tiga indikator, yaitu 1) waktu, 2) aturan, dan 3) hukuman.

Berdasarkan tanggapan 70 responden dari 9 pernyataan yang diajukan diperoleh hasil seperti pada tabel 4.9 dan gambar 4.1 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Disiplin kerja

Skor (s)	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		Total		
	F	%	F	%	f	%	f	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2.86	2	5.71	5	14.29	8	16	0.60
3	18	77.14	9	38.57	26	111.43	53	159	5.92
4	135	771.43	98	560.00	102	582.86	335	1340	49.91
5	56	400.00	101	721.43	77	550.00	234	1170	43.58
Jml	210	83.43	210	88.38	210	83.90	630	2685	85.24

Sumber: Pengolahan Data Primer



Gambar 4.2 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.9 dan gambar 4.2 di atas, dapat diketahui total skor aktual 2.685 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 3.150 ($9 \times 5 \times 70$).

Sedangkan total persentase skor adalah 85,24% dengan penilaian sangat baik, dan secara umum 49,91% responden menyatakan setuju.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap tiga indikator dari disiplin kerja (X1) tersebut dapat dilihat dalam distribusi frekuensi skor sebagai berikut:

1). Indikator Waktu

Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai, dapat diukur melalui waktu kerja pegawai, yaitu kepatuhan terhadap jam kerja, memaksimalkan waktu dan tidak tergesa-gesa dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan tiga pernyataan yang diajukan dari indikator waktu, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Waktu

Pernyataan								
Xa1		Xa2		Xa3		Total		
F	%	f	%	F	%	f	F x s	%
0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00
0	0.00	0	0.00	1	1.43	1	2	2.86
5	7.14	5	7.14	8	11.43	18	54	77.14
46	65.71	44	62.86	45	64.29	135	540	771.43
19	27.14	21	30.00	16	22.86	56	280	400.00
70	100	70	100	70	100	210	876	83.43

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui total skor aktual 876 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 1050 ($3 \times 5 \times 70$). Sedangkan persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 83,43%. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pegawai jika dilihat dari waktu kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria sangat baik.

Namun, walaupun berada pada kriteria sangat baik, pada pernyataan nomor 1 dan 2 masih terdapat responden menyatakan netral, dan pada nomor 3 responden menyatakan tidak setuju.

2). Indikator Aturan

Aturan merupakan sesuatu yang mengikat pegawai dalam bekerja, di antaranya ketertiban dalam bekerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan menjalani perintah atasan. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan tiga pernyataan yang diajukan dari indikator aturan, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Aturan

Skor (s)	Pernyataan								
	Xa4		Xa5		Xa6		Total		
	f	%	f	%	F	%	F	F x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00
2	1	1.43	0	0.00	1	1.43	2	4	5.71
3	1	1.43	5	7.14	3	4.29	9	27	38.57
4	30	42.86	34	48.57	34	48.57	98	392	560.00
5	38	54.29	31	44.29	32	45.71	101	505	721.43
Jml	70	100	70	100	70	100	210	928	88.38

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui total skor aktual 928 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 1050 ($3 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 88,38%. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung, jika dilihat dari indikator aturan berada pada kriteria

sangat baik. Meskipun berada pada kriteria sangat baik, pada pernyataan nomor 4 dan 6 masih terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

3). Indikator Hukuman

Hukuman merupakan bagaimana sikap pegawai tunduk terhadap hukuman, berani bertanggung jawab, dan siap menerima hukuman. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan tiga pernyataan yang diajukan dari indikator hukuman diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Hukuman

Skor (s)	Pernyataan								
	Xa7		Xa8		Xa9		Total		
	f	%	f	%	F	%	F	F x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00
2	5	7.14	0	0.00	0	0.00	5	10	14.29
3	16	22.86	6	8.57	4	5.71	26	78	111.43
4	36	51.43	32	45.71	34	48.57	102	408	582.86
5	13	18.57	32	45.71	32	45.71	77	385	550.00
Jml	70	100	70	100	70	100	210	881	83.90

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui total skor aktual 881 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 1050 ($3 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 83,90%. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung, jika dilihat melalui indikator hukuman, berada pada kriteria sangat baik. Meskipun berada pada kriteria sangat baik, pada pernyataan nomor 7 masih terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

Kesimpulan dari distribusi tanggapan responden atas variabel disiplin kerja di atas diuraikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Disiplin kerja

No	Indikator	Nilai Rata-Rata	Kriteria Penilaian	Keterangan
1.	Waktu	83,43 %	Sangat Baik	< rata-rata
2.	Aturan	88,38 %	Sangat Baik	> rata-rata
3.	Hukuman	83,90 %	Sangat Baik	< rata-rata

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas, terlihat dua indikator yang masih di bawah rata-rata, yakni indikator waktu dan hukuman. Sedangkan indikator aturan berada di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa dari seluruh pernyataan yang ditawarkan, pada umumnya responden menganggap ketiga indikator tersebut telah dilaksanakan cukup baik, walaupun demikian belum maksimal, karena belum mencapai 100%. Untuk itu, perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang lebih baik pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Inggit: 2006), variabel disiplin dikategorikan cukup tinggi, dengan nilai rata-rata 3,45.

b. Variabel Motivasi kerja

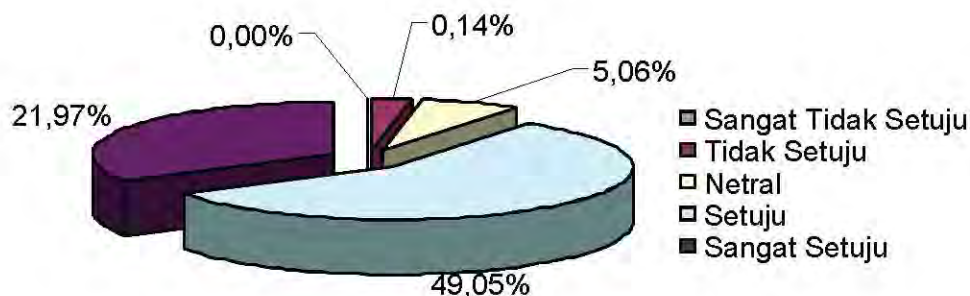
Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja para pegawai. Motivasi kerja pada sektor publik dilakukan oleh seluruh pegawai dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Variabel motivasi kerja disusun dalam tujuh indikator, yaitu: 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) tanggung jawab, 4) peningkatan karir, 5) gaji, 6) kondisi kerja, dan 7) kebijakan instansi. Berdasarkan tanggapan 70 responden dari 14 pernyataan yang diajukan diperoleh hasil seperti pada tabel 4.14 dan gambar 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.14
Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi kerja

Skor (s)	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		Indikator 4	
	f	%	f	%	f	%	F	%
1	0.00	0.00	0.00	0.00	2	2.86	2	2.86
2	21.00	60.00	13.00	37.14	18	51.43	10	28.57
3	59.00	252.86	52.00	222.86	42	180.00	35	150.00
4	43.00	245.71	56.00	320.00	62	354.29	67	382.86
5	17.00	121.43	19.00	135.71	16	114.29	26	185.71
Jml	140.00	68.00	140.00	71.57	140	70.29	140	75.00
Indikator 5		Indikator 6		Indikator 7		Total		
F	%	F	%	F	%	F	F x s	%
0	0.00	0	0.00	1	1.43	5	5	0.14
6	17.14	16	45.71	7	20.00	91	182	5.06
32	137.14	39	167.14	26	111.43	285	855	23.78
71	405.71	65	371.43	77	440.00	441	1764	49.05
31	221.43	20	142.86	29	207.14	158	790	21.97
140	78.14	140	72.71	140	78.00	980	3596	73.39

Sumber: Pengolahan Data Primer



Gambar 4.3 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.14 dan gambar 4.3 di atas, dapat diketahui total skor aktual 3.596 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 4.900 ($14 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor adalah 73,39% dengan penilaian kategori baik dan 49,05% dari 70 responden menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam mencapai kinerja yang tinggi, sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap ketujuh indikator dari motivasi kerja (X2) tersebut dapat dilihat dalam distribusi frekuensi skor sebagai berikut:

1). Indikator Prestasi

Prestasi berarti seorang pegawai ingin menjadi pegawai teladan dan ingin mencapai hasil kerja yang baik. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator prestasi diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Prestasi

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb1		Xb2		Total		
	f	%	F	%	F	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	11	15.71	10	14.29	21	42.00	60.00
3	35	50.00	24	34.29	59	177.00	252.86
4	17	24.29	26	37.14	43	172.00	245.71
5	7	10.00	10	14.29	17	85.00	121.43
Jml	70	100	70	100	140	476	68.00

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui total skor aktual 476 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase

skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 68,00%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja jika dilihat dari prestasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan dari indikator prestasi. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 1, 2 dan 3 indikator prestasi, masih terdapat responden menyatakan netral.

2). Indikator Penghargaan

Penghargaan merupakan mengharapkan pengakuan kerja dari rekan kerja, dan penghargaan dalam pekerjaan. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator penghargaan, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Penghargaan

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb3		Xb4		Total		
	f	%	F	%	F	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	6	8.57	7	10.00	13	26.00	37.14
3	23	32.86	29	41.43	52	156.00	222.86
4	30	42.86	26	37.14	56	224.00	320.00
5	11	15.71	8	11.43	19	95.00	135.71
Jml	70	100	70	100	140	501	71.57

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diketahui total skor aktual 501 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 71,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja jika dilihat dari indikator penghargaan pada

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria sudah baik, pada pernyataan nomor 3 dan 4 indikator penghargaan, masih terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

3). Indikator Tanggung Jawab

Tanggung jawab, dalam artian pekerjaan merupakan kewajiban seorang pegawai dan pegawai harus bekerja bekerja sesuai aturan. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator tanggung jawab, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Tanggung Jawab

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb5		Xb6		Total		
	F	%	F	%	f	f x s	%
1	1	1.43	1	1.43	2	2.00	2.86
2	9	12.86	9	12.86	18	36.00	51.43
3	23	32.86	19	27.14	42	126.00	180.00
4	29	41.43	33	47.14	62	248.00	354.29
5	8	11.43	8	11.43	16	80.00	114.29
Jml	70	100	70	100	140	492	70.29

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat diketahui total skor aktual 492 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 70,29%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilihat dari indikator tanggung jawab pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria sudah baik, pada pernyataan nomor 5 dan 6 masih terdapat responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju.

4). Indikator Peningkatan Karir

Peningkatan karir, dalam artian seorang pegawai berupaya mencapai jabatan yang sepatasnya dan giat dalam bekerja. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator peningkatan karir, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Distribusi Tanggapan Responden
Peningkatan Karir

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb7		Xb8		Total		
	F	%	F	%	f	f x s	%
1	1	1.43	1	1.43	2	2.00	2.86
2	4	5.71	6	8.57	10	20.00	28.57
3	19	27.14	16	22.86	35	105.00	150.00
4	35	50.00	32	45.71	67	268.00	382.86
5	11	15.71	15	21.43	26	130.00	185.71
Jml	70	100	70	100	140	525	75.00

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat diketahui total skor aktual 525 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 75.00%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilihat dari indikator peningkatan karir di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 7 dan 8 terdapat responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral.

5). Indikator Gaji

Gaji dalam artian apakah sepadan dengan pekerjaan, dan dapat memberi semangat dalam bekerja. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator gaji, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Gaji

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb9		Xb10		Total		
	F	%	F	%	f	$f \times s$	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	2	2.86	4	5.71	6	12.00	17.14
3	16	22.86	16	22.86	32	96.00	137.14
4	34	48.57	37	52.86	71	284.00	405.71
5	18	25.71	13	18.57	31	155.00	221.43
Jml	70	100	70	100	140	547	78.14

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.19 di di atas, dapat diketahui total skor aktual 547 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 78,14%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilihat dari indikator gaji pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 9 dan 10 terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

6). Indikator Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suasana lingkungan kerja dan dampak dari lingkungan kerja. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang

diajukan dari indikator kondisi kerja, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kondisi Kerja

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb11		Xb12		Total		
	F	%	F	%	f	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	9	12.86	7	10.00	16	32.00	45.71
3	22	31.43	17	24.29	39	117.00	167.14
4	29	41.43	36	51.43	65	260.00	371.43
5	10	14.29	10	14.29	20	100.00	142.86
Jml	70	100	70	100	140	509	72.71

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat diketahui total skor aktual 509 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 72,71%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilihat dari indikator kondisi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 11 dan 12 terdapat responden menyatakan netral dan tidak setuju.

7). Indikator Kebijakan Instansi

Kebijakan instansi, dalam artian kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi sudah tepat sasaran dan berdampak positif untuk kemajuan instansi. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator kebijakan instansi, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kebijakan Instansi

Skor (s)	Pernyataan						
	Xb13		Xb14		Total		
	F	%	F	%	F	f x s	%
1	1	1.43	0	0.00	1	1.00	1.43
2	2	2.86	5	7.14	7	14.00	20.00
3	16	22.86	10	14.29	26	78.00	111.43
4	36	51.43	41	58.57	77	308.00	440.00
5	15	21.43	14	20.00	29	145.00	207.14
Jml	70	100	70	100	140	546	78.00

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diketahui total skor aktual 546 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 78,00%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilihat dari indikator kebijakan instansi pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 13 terdapat responden menyatakan sangat tidak setuju.

Kesimpulan dari distribusi tanggapan responden atas variabel motivasi kerja di atas diuraikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi kerja

No	Indikator	Nilai Rata-Rata	Kriteria Penilaian	Keterangan
1.	Prestasi	68,00 %	Baik	< rata-rata
2.	Penghargaan	71,57 %	Baik	< rata-rata
3.	Tanggung Jawab	70,29 %	Baik	< rata-rata
4.	Peningkatan Karir	75,00 %	Baik	> rata-rata
5.	Gaji	78,14 %	Baik	> rata-rata
6.	Kondisi kerja	72,71 %	Baik	< rata-rata
7.	Kebijakan instansi	78,00 %	Baik	> rata-rata

Dari tabel 4.22 di atas, terlihat indikator peningkatan karir, gaji, dan kebijakan instansi berada di atas rata-rata. Sedangkan indikator prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan kondisi kerja berada di bawah nilai rata-rata. Untuk itu, perlu ditingkatkan lagi dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang tinggi pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Inggit: 2006), variabel motivasi dikategorikan cukup tinggi, dengan nilai rata-rata 3,89.

c. Variabel Kinerja pegawai

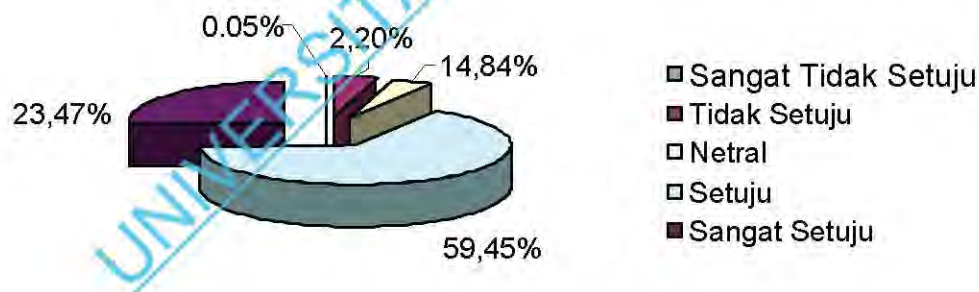
Kinerja pegawai merupakan suatu proses kerja pegawai selama periode tertentu, yang dilakukan oleh pegawai dengan menggunakan keahlian, kerja keras dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan organisasi. Hasil yang dicapai dapat dilihat baik secara kuantitas maupun kualitas. Variabel kinerja pegawai disusun dalam delapan indikator: 1) produktivitas, 2) kualitas, 3) efisiensi 4) fleksibilitas, 5) inisiatif, 6) kuantitas, 7) kerja sama, 8) daya tahan.

Uraian mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung, berdasarkan tanggapan 70 responden dari 16 pernyataan yang diajukan, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.23 dan gambar 4.4 berikut:

Tabel 4.23
Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Pegawai

Skor (s)	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		Indikator 4			
	F	%	F	%	f	%	F	%		
1	0.00	0.00	0.00	0.00	1	1.43	0	0.00		
2	4.00	11.43	5.00	14.29	7	20.00	3	8.57		
3	28.00	120.00	30.00	128.57	29	124.29	38	162.86		
4	92.00	525.71	82.00	468.57	81	462.86	67	382.86		
5	16.00	114.29	23.00	164.29	22	157.14	32	228.57		
Jml	140.00	77.14	140.00	77.57	140	76.57	140	78.29		
Indikator 5		Indikator 6		Indikator 7		Indikator 8		Total		
f	%	f	%	F	%	F	%	f	f x s	%
0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	1.43	2	2	0.05
4	11.43	2	5.71	16	45.71	7	20.00	48	96	2.20
19	81.43	7	30.00	39	167.14	26	111.43	216	648	14.84
90	514.29	95	542.86	65	371.43	77	440.00	649	2596	59.45
27	192.86	36	257.14	20	142.86	29	207.14	205	1025	23.47
140	80.00	140	83.57	140	72.71	140	78.00	1120	4367	77.98

Sumber: Pengolahan Data Primerr



Gambar 4.4 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.23 dan gambar 4.4 di atas, dapat diketahui total skor aktual 4.367 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 5.600 ($16 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 77,98%, berada pada kriteria baik dan 59,45% responden setuju dalam memberikan penilaian.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kedelapan indikator dari kinerja pegawai (Y) tersebut, dapat dilihat dalam distribusi frekuensi skor sebagai berikut:

1). Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan target dari hasil kerja pegawai dan manfaat bagi instansi. Indikator produktivitas dapat dilihat berdasarkan dua item pernyataan. Hasil tanggapan 70 responden terhadap dua item pernyataan tersebut seperti pada tabel 4.24.

Tabel 4.24
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Produktivitas

Skor (s)	Pernyataan						
	Y1		Y2		Total		
	F	%	F	%	f	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	2	2.86	2	2.86	4	8.00	11.43
3	7	10.00	21	30.00	28	84.00	120.00
4	51	72.86	41	58.57	92	368.00	525.71
5	10	14.29	6	8.57	16	80.00	114.29
Jml	70	100	70	100	140	540	77.14

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat diketahui total skor aktual 540 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 77,14% dan berada pada kriteria baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator produktivitas pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 1 dan 2 terdapat responden menyatakan netral dan tidak setuju.

2). Indikator Kualitas

Kuantitas berkaitan dengan keefektifan penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan sesuai dengan standar. Indikator kualitas dapat dilihat berdasarkan dua item pernyataan. Hasil tanggapan 70 responden terhadap dua item pernyataan tersebut seperti pada tabel 4.25.

Tabel 4.25
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kualitas

Skor (s)	Pernyataan						
	Y3		Y4		Total		
	F	%	F	%	f	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	2	2.86	3	4.29	5	10.00	14.29
3	17	24.29	13	18.57	30	90.00	128.57
4	42	60.00	40	57.14	82	328.00	468.57
5	9	12.86	14	20.00	23	115.00	164.29
Jml	70	100	70	100	140	543	77.57

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat diketahui total skor aktual 543 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 77,57% dan berada pada kriteria baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator kualitas pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 3 dan 4 terdapat responden menyatakan netral dan tidak setuju.

3). Indikator Efisiensi

Efisiensi, menerangkan perhatian pegawai terhadap tujuan kantor dan nilai dari hasil pekerjaan. Indikator efisiensi dapat dilihat berdasarkan dua item pernyataan. Hasil tanggapan 70 responden terhadap dua item pernyataan tersebut seperti pada tabel 4.26.

Tabel 4.26
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Efisiensi

Skor (s)	Pernyataan						
	Y5		Y6		Total		
	F	%	f	%	f	f x s	%
1	0	0.00	1	1.43	1	1.00	1.43
2	2	2.86	5	7.14	7	14.00	20.00
3	11	15.71	18	25.71	29	87.00	124.29
4	43	61.43	38	54.29	81	324.00	462.86
5	14	20.00	8	11.43	22	110.00	157.14
Jml	70	100	70	100	140	536	76.57

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat diketahui total skor aktual 536 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 76,57% dan berada pada kriteria baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator efisiensi pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 6 terdapat responden menyatakan sangat tidak setuju.

4). Indikator Fleksibilitas

Fleksibilitas, menerangkan bagaimana pegawai berkomunikasi dan menghargai sesama rekan kerja. Indikator fleksibilitas dapat dilihat berdasarkan

dua item pernyataan. Hasil tanggapan 70 responden terhadap dua item pernyataan tersebut seperti pada tabel 4.27.

Tabel 4.27
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Fleksibilitas

Skor (s)	Pernyataan						
	Y7		Y8		Total		
	F	%	F	%	F	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	2	2.86	1	1.43	3	6.00	8.57
3	25	35.71	13	18.57	38	114.00	162.86
4	24	34.29	43	61.43	67	268.00	382.86
5	19	27.14	13	18.57	32	160.00	228.57
Jml	70	100	70	100	140	548	78.29

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dapat diketahui total skor aktual 548 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 78,29% dan berada pada kriteria baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator fleksibilitas pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 7 dan 8 terdapat responden menyatakan netral dan tidak setuju.

5). Indikator Inisiatif

Inisiatif berarti seorang pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja dan peduli terhadap pekerjaan. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator inisiatif diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.28.

Tabel 4.28
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Inisiatif

Skor (s)	Pernyataan						
	Y9		Y10		Total		
	F	%	F	%	F	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	2	2.86	2	2.86	4	8.00	11.43
3	11	15.71	8	11.43	19	57.00	81.43
4	48	68.57	42	60.00	90	360.00	514.29
5	9	12.86	18	25.71	27	135.00	192.86
Jml	70	100	70	100	140	560	80.00

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat diketahui total skor aktual 560 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 (2x5x70). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 80,00%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator inisiatif pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria sangat baik. Namun, walaupun berada pada kriteria sangat baik, pada pernyataan nomor 9 dan 10 indikator prestasi, masih terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

6). Indikator Kuantitas

Kuantitas menerangkan bagaimana jumlah hasil kerja pegawai dan mutu yang dihasilkan. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator kuantitas diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.29.

Tabel 4.29
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kuantitas

Skor (s)	Pernyataan						
	Y11		Y12		Total		
	F	%	f	%	f	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	1	1.43	1	1.43	2	4.00	5.71
3	3	4.29	4	5.71	7	21.00	30.00
4	48	68.57	47	67.14	95	380.00	542.86
5	18	25.71	18	25.71	36	180.00	257.14
Jml	70	100	70	100	140	585	83.57

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat diketahui total skor aktual 585 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 83,57%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator kuantitas pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria sangat baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 11 dan 12 indikator prestasi, masih terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

7). Indikator Kerja Sama

Kerja sama menerangkan bagaimana seorang pegawai menghargai atasan dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator kerja sama diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.30.

Tabel 4.30
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kerja Sama

Skor (s)	Pernyataan						
	Y13		Y14		Total		
	F	%	f	%	f	f x s	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
2	9	12.86	7	10.00	16	32.00	45.71
3	22	31.43	17	24.29	39	117.00	167.14
4	29	41.43	36	51.43	65	260.00	371.43
5	10	14.29	10	14.29	20	100.00	142.86
Jml	70	100	70	100	140	509	72.71

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat diketahui total skor aktual 509 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 72,71%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator kerja sama pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 13 dan 14 indikator kerja sama, masih terdapat responden menyatakan tidak setuju dan netral.

8). Indikator Daya Tahan

Daya tahan menerangkan seorang pegawai bekerja penuh enerjik dan memiliki komitmen dalam bekerja. Berdasarkan tanggapan 70 responden dan dua pernyataan yang diajukan dari indikator daya tahan diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel 4.31.

Tabel 4.31
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Daya Tahan

Skor (s)	Pernyataan						
	Y15		Y16		Total		
	F	%	F	%	f	f x s	%
1	1	1.43	0	0.00	1	1.00	1.43
2	2	2.86	5	7.14	7	14.00	20.00
3	16	22.86	10	14.29	26	78.00	111.43
4	36	51.43	41	58.57	77	308.00	440.00
5	15	21.43	14	20.00	29	145.00	207.14
Jml	70	100	70	100	140	546	78.00

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui total skor aktual 546 dan skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 700 ($2 \times 5 \times 70$). Sedangkan total persentase skor yang diperoleh dari tanggapan 70 responden adalah 78,00%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai jika dilihat dari indikator daya tahan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik. Namun, walaupun berada pada kriteria baik, pada pernyataan nomor 15 dan 16 indikator daya tahan, masih terdapat responden menyatakan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung dapat dikategorikan pada kriteria baik dengan prosentase skor 77,98%. Akan tetapi, untuk mewujudkan tercapainya kinerja pegawai yang tinggi, seluruh indikator pada kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara terus menerus. Kesimpulan dari distribusi tanggapan responden atas variabel kinerja pegawai di atas diuraikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja pegawai

No	Indikator	Nilai Rata-Rata	Kriteria Penilaian	Keterangan
1.	Produktivitas	77,14 %	Baik	< rata-rata
2.	Kualitas	77,57 %	Baik	< rata-rata
3.	Efisiensi	76,57 %	Baik	< rata-rata
4.	Fleksibilitas	78,29 %	Baik	> rata-rata
5.	Inisiatif	80,00 %	Sangat Baik	> rata-rata
6.	Kuantitas	83,57 %	Sangat Baik	> rata-rata
7.	Kerja sama	72,71 %	Baik	< rata-rata
8.	Daya tahan	78,00 %	Baik	> rata-rata

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.32 di atas, terlihat indikator fleksibilitas, inisiatif, kuantitas, dan daya tahan berada di atas rata-rata. Hal ini berarti bahwa dari seluruh pernyataan yang ditawarkan, secara umum responden menganggap bahwa indikator tersebut sudah dilaksanakan dengan baik, walaupun belum optimal. Sedangkan indikator produktivitas, kualitas, efisiensi, dan kerja sama berada di bawah nilai rata-rata, untuk itu perlu ditingkatkan lagi dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang tinggi pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari α (5% atau 0,05). Model regresi

yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > α (alpha)*. Uji normalitas juga dilihat melalui *normal probability plot*, yaitu titik-titik nilai data terletak kurang lebih dalam satu garis lurus. Demikian pula *detrended normal plot*, yaitu titik-titik nilai data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar disekitar garis mendatar yang melalui titik nol.

Dari tabel 4.33 di bawah ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan berdistribusi normal pada semua variabel, karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari α (5% atau 0,05). Begitu juga jika dilihat melalui *normal probability plot* dan *detrended normal plot* (lihat lampiran normalitas).

Tabel 4.33
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DISIPLIN	MOTIVASI	KINERJA
N		70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	38.3571	51.3714	62.3857
	Std. Deviation	3.71068	9.17648	6.99750
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.085	.094
	Positive	.109	.050	.094
	Negative	-.119	-.085	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.709	.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.697	.572

Test distribution is Normal.

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas yaitu untuk menilai apakah datanya memiliki nilai rata-rata yang sama (homogen) atau tidak. Santoso (2005: 301) menyatakan bahwa

“pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan *Levene test*. Data penelitian dinyatakan homogen apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ ”.

Uji homogenitas dapat dilakukan dengan membandingkan *sig* dengan α , hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = Data tidak memiliki nilai rata-rata yang sama (tidak homogen)

H_a = Data memiliki nilai rata-rata yang sama (homogen)

Jika $Sig < \alpha$, maka H_0 diterima dan jika $Sig > \alpha$, maka H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan *one way anova* (lihat tabel 4.34), dengan menggunakan SPSS 16 didapat nilai signifikan **0,075** (variabel X1.Y) dan **0,141** (variabel X2.Y), dan semuanya $> 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau variabel-variabel tersebut homogen.

Tabel 4.34
Hasil Uji Homogenitas

Oneway Kinerja by Disiplin kerja

Levene Statistic	Df1	df2	Sig.
1.782	12	54	.075

Oneway Kinerja by Motivasi kerja

Levene Statistic	Df1	df2	Sig.
1.503	18	39	.141

F. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan penghitungan terhadap konstanta koefisien regresi masing-masing variabel, koefisiensi berganda, koefisien determinasi dan perhitungan lainnya yang menggunakan program statistik sosial yaitu SPSS (*Statistical Program for Social*

Science) versi 16 secara garis besar *outputnya* dapat dilihat pada tabel 4.35 dan 4.36.

Tabel 4.35
Rekapitulasi Koefisien Korelasi

Korelasi/Regresi	R Hitung	R ² Hitung	F Hitung	Sig	Kesimpulan
X1 dengan Y	0,559	0,312	30,892	0,000	rX1Y=31,20%
X2 dengan Y	0,766	0,586	96,289	0,000	rX2Y=58,60%
X1 dan X2 dengan Y	0,830	0,689	74,222	0,000	rX1X2Y=68,90%

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.36
Rekapitulasi Koefisien Regresi

Regresi	A	B1	B2	T Hitung	Persamaan Regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_n X_n$
Rx1Y	21,958	1,054	-	5,558	$Y = 21,958 + 1,054X_1$
Rx2Y	32,396	-	0,584	9,813	$Y = 32,396 + 0,584X_2$
RX1X2Y	12,238	0,497	0,642	-	$Y = 12,238 + 0,497X_1 + 0,642X_2$

Sumber: Pengolahan Data Primer

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

a. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diketahui melalui perhitungan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi. Koefisien determinan atau besaran kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $KP = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan tabel 4.35 diketahui (r) = 0,559, yang

menunjukkan hubungan korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berada pada tingkatan kuat (tinggi). Kemudian diperoleh koefisien determinan sebesar 31,20% ($0,312 \times 100\%$), dan sisanya sebesar 68,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji Anova F test, ternyata didapat F hitung adalah 30,892 dengan tingkat signifikan 0,000 atau probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

b. Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan dengan catatan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dikendalikan (dianggap tidak ada). Berdasarkan tabel 4.36 di atas, regresi sederhana antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai garis persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 = 21,958 + 1,054X_1$$

Persamaan ini dapat diketahui besaran bilangan yang akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai, apabila dilakukan perubahan pada variabel independennya. Artinya, setiap perubahan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti perubahan kinerja pegawai sebesar 1,054 dengan konstanta sebesar 21,958.

Uji-t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja pegawai). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel sebagai berikut: jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan dan jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima, artinya koefisien regresi tidak signifikan. Nilai t hitung, diambil dari tabel 4.36. Nilai t hitung untuk variabel $X_1 = 5,558$. Nilai t tabel tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dk (derajat kebebasan) = jumlah data $(n) - 2 = 70 - 2 = 68$, dan Uji dilakukan dua sisi, sehingga nilai t tabel = 2,000.

Keputusan: karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau $5,558 > 2,000$, maka H_0 ditolak. Artinya, koefisien regresi signifikan atau disiplin kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai

a. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besaran pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diketahui melalui perhitungan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi. Koefisien determinan atau besaran kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $KP = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan tabel 4.35 diketahui $(r) = 0,766$, yang menunjukkan hubungan korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

berada pada tingkatan kuat. Kemudian diperoleh koefisien determinan sebesar 58,60% ($0,586 \times 100\%$), dan sisanya sebesar 41,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji Anova F test, ternyata didapat F hitung adalah 96,289 dengan tingkat signifikan 0,000 atau probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

b. Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan dengan catatan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dikendalikan (dianggap tidak ada). Berdasarkan tabel 4.36 di atas, regresi sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai garis persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_2 X_2 = 32,396 + 0,584X_2$$

Persamaan ini dapat diketahui besaran bilangan yang akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai, apabila dilakukan perubahan pada variabel independennya. Artinya, setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan diikuti perubahan kinerja pegawai sebesar 0,584 dengan konstanta sebesar 32,396.

Uji-t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja pegawai). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel sebagai berikut: jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan dan jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Nilai t hitung, diambil dari tabel 4.36. Nilai t hitung untuk variabel $X_2 = 9,813$. Nilai t tabel tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dk (derajat kebebasan) = jumlah data $(n) - 2 = 70 - 2 = 68$, dan Uji dilakukan dua sisi, sehingga nilai t tabel = 2,000.

Keputusan: karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau $9,813 > 2,000$, maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan atau motivasi kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.35 di atas terlihat bahwa nilai korelasi ($r_{YX_1X_2}$) = 0,830, yang menunjukkan hubungan korelasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada tingkatan sangat kuat (sangat tinggi). Sedangkan *R square* (r^2) = 0,689, menunjukkan angka koefisien determinan atau besaran kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $r^2 \times 100\% = 0,689 \times 100\% = 68,90\%$ dan sisanya sebesar 31,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Jadi, kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,90%. Persamaan regresi ganda:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 12,238 + 0,497X_1 + 0,642X_2$$

Dimana: X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Motivasi kerja
 \hat{Y} = Kinerja pegawai

Pada tabel 4.35, uji Anova atau F test, ternyata didapat F hitung adalah 74,222 dengan tingkat signifikan 0,000 atau probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Untuk menguji signifikansi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

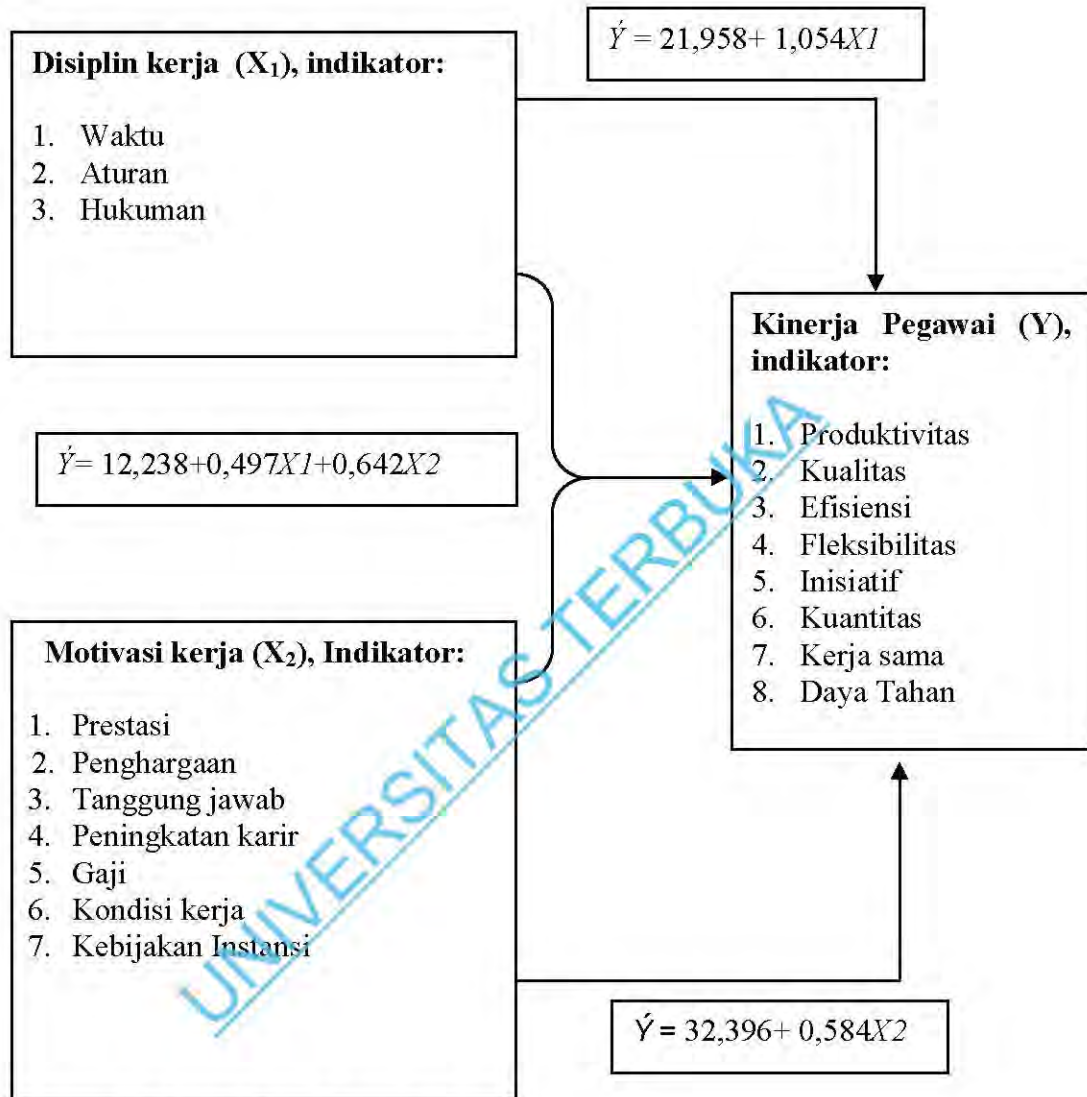
Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kaidah pengujian signifikansi regresi berganda: jika F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan. Nilai F tabel $dk=2$ dan $n-2-1 = 70-2-1 = 67$, adalah 3,14. Ternyata F hitung $>$ F tabel atau $74,222 > 3,14$, maka H_0 ditolak dan artinya signifikan.

Hasil uji hipotesis secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut:



Bagan 4.2 Model Hasil Penelitian

G. Pembahasan Hasil dan Keterbatasan Penelitian

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diuraikan sebelumnya terbukti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uraian selengkapnya sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator waktu, aturan dan hukuman dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

Hasil analisis deskripsi data penelitian variabel disiplin kerja melalui kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap 9 pernyataan yang diajukan memperoleh nilai rata-rata 85,24% (sangat baik), sedangkan indikator yang mendapat nilai terbesar adalah indikator aturan dengan nilai rata-rata 88,38%. Bidang yang mempunyai nilai tertinggi rata-rata 4,42% adalah bidang UPTD. Fenomena ini dapat dideskripsikan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kriteria sangat baik, namun belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dikarenakan terdapat dua indikator dari variabel disiplin kerja masih di bawah nilai rata-rata, yakni indikator waktu (83,43%) dan hukuman (83,90%). Dari nilai tersebut mengindikasikan bahwa pada indikator waktu, terdapat responden yang belum patuh terhadap jam kantor, belum memaksimalkan waktu kerja, dan tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya pada indikator hukuman, masih terdapat responden yang belum siap dan tunduk terhadap hukuman atas kesalahannya, serta kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 31,20%. Artinya variabel terikat (kinerja pegawai)

dipengaruhi oleh variabel bebas (disiplin kerja) sebesar 31,20% dan sisanya 68,80% ditentukan oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja yang diteliti. Dengan demikian, tinggi rendahnya disiplin kerja akan diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, hasil tersebut sepadan dengan latar belakang permasalahan penelitian awal, yakni salah satu faktor yang menyebabkan masih lemahnya kinerja pegawai disebabkan oleh masih terdapat pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja, atau tidak masuk sama sekali tanpa ada keterangan yang jelas dan memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaan kedinasan. Untuk itu, perlu ditingkatkan lagi kedisiplinan para pegawai, sehingga tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Inggit: 2006) bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung pendapat Monday dan Noe (dalam Iswanto, 2005:6.49) disiplin diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan tindak pendisiplinannya adalah permohonan suatu hukuman untuk seorang karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator: 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) tanggung jawab, 4) peningkatan karir, 5) gaji, 6) kondisi kerja,

dan 7) kebijakan instansi, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

Hasil analisis deskripsi data penelitian, variabel motivasi kerja melalui kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap 14 pernyataan yang diajukan memperoleh nilai rata-rata 73,39%(baik), sedangkan indikator yang mendapat nilai terbesar adalah indikator gaji dengan nilai rata-rata 78,14%. Bidang yang mempunyai nilai tertinggi rata-rata 3,91% adalah bidang Sekretariat. Fenomena ini dapat dideskripsikan bahwa motivasi kerja yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung berada pada kriteria baik, namun belum optimal. Hal tersebut dikarenakan terdapat empat indikator dari variabel motivasi kerja masih di bawah nilai rata-rata, yakni indikator prestasi (68,00%), penghargaan (71,57%), tanggung jawab (70,29), dan kondisi kerja (72,71). Dari nilai tersebut mengindikasikan bahwa pada indikator prestasi, terdapat responden yang dalam bekerja belum menginginkan menjadi pegawai teladan dan mencapai hasil kerja yang baik. Lalu, pada indikator penghargaan, masih terdapat responden yang belum mengharapkan pengakuan kerja mengenai prestasinya, dan kurang menginginkan untuk dihargai orang lain. Kemudian, pada indikator tanggung jawab, masih terdapat responden yang belum menyadari kewajiban pekerjaannya, dan belum bekerja sesuai aturan yang ada. Sedangkan pada indikator kondisi kerja, masih terdapat responden yang menyatakan bahwa tempat kerja belum kondusif, dan kondisi tersebut belum memungkinkan untuk bekerja lebih maju lagi.

Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien

determinasi sebesar 58,60%. Artinya variabel terikat (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel bebas (motivasi kerja) sebesar 58,60% dan sisanya 41,40% ditentukan oleh variabel lain selain motivasi kerja yang diteliti. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja akan diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, hasil tersebut sepadan dengan latar belakang permasalahan penelitian awal, yakni salah satu faktor yang menyebabkan masih lemahnya kinerja pegawai disebabkan oleh rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk itu, perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja para pegawai, sehingga tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Inggit: 2006) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pada dasarnya munculnya motivasi selain karena adanya pemenuhan kebutuhan atau faktor-faktor ekstrinsik juga karena adanya faktor-faktor intrinsik dari suatu pekerjaan. Sebagaimana teori dua faktor Herzberg (Gibson, 1996) bahwa kondisi intrinsik atau isi kerja akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu disebut motivator. Kondisi intrinsik tersebut terdiri dari pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Jadi kondisi intrinsik dalam hal ini kesempatan untuk mengembangkan potensi dirilah yang mampu memotivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melaksanakan tugas-tugasnya yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai merupakan variabel terikat (dependen) yang dicari pengaruhnya dengan variabel bebas (independen) disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Untuk mengukur kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung, dalam penelitian ini digunakan delapan indikator, yakni: 1) produktivitas, 2) kualitas 3) efisiensi, 4) fleksibilitas, 5) inisiatif, 6) kuantitas, 7) kerja sama, dan 8) daya tahan.

Hasil analisis deskripsi data penelitian, variabel kinerja pegawai melalui kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap enam belas pernyataan yang diajukan memperoleh nilai rata-rata 77,98% (baik), sedangkan indikator yang mendapat nilai terbesar adalah indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 83,57%. Bidang yang mempunyai nilai tertinggi rata-rata 3,98% adalah bidang Sumber Daya Air. Fenomena ini dapat dideskripsikan bahwa kinerja pegawai sudah baik, namun belum bisa dikatakan optimal. Hal tersebut dikarenakan terdapat empat indikator dari variabel kinerja pegawai masih di bawah nilai rata-rata, yakni indikator produktivitas (77,14%), kualitas (77,57), efisiensi (76,57), dan kerja sama (72,71). Dari nilai tersebut mengindikasikan bahwa pada indikator produktivitas, terdapat responden yang menyatakan bahwa hasil kerjanya belum di atas target, dan belum bermanfaat bagi instansi, pada indikator kualitas, masih terdapat responden yang menyatakan pekerjaannya belum diselesaikan dengan efektif dan belum sesuai standar kerja. Kemudian, pada indikator efisiensi, masih terdapat responden yang menyatakan dalam bekerja belum memperhatikan tujuan instansi, dan pekerjaan yang dihasilkan masih menggunakan biaya yang besar. Sedangkan pada indikator kerja sama, masih terdapat responden yang

menyatakan bahwa pegawai kurang menghargai atasan, dan kurang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja dan motivasi kerja membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 68,90%. Artinya variabel terikat (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama sebesar 68,90%, dan sisanya 31,10% ditentukan oleh variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang diteliti.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi yang mengemukakan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dengan koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,426 dan koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0,498 dan secara bersama-sama sebesar 0,566, sesuai dengan penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Tarmo yang mengemukakan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja prajurit TNI Angkatan Laut di Pangkalan TNI Angkatan laut Dumai dengan koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,686 dan koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0,664 dan secara bersama-sama sebesar 0,767 dan sesuai juga dengan penelitian (Inggit: 2006) yang mengemukakan bahwa motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini sesuai dengan teori kinerja oleh Wirawan (2009:5) dimana kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Semakin baik atau tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian merupakan suatu cara untuk mencari kebenaran ilmiah, namun tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti sendiri maupun keterbatasan di luar peneliti pada saat melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey yang meneliti tentang pendapat responden melalui kuesioner, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik sehingga aspek metodologinya terpenuhi. Sedangkan yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- Pemilihan variabel penelitian. Penelitian ini tidak mengurai semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel bebas, yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Dari hasil penelitian tersebut terbukti masih terdapat 31,10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, dan ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain diluar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.
- Alat pengumpul data penelitian yaitu kuesioner yang bersifat *self perception*, sehingga penilaian yang diberikan responden kadang kurang objektif dan lebih cenderung bersifat subjektif. Namun demikian kesimpulan yang diambil tetap berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh responden.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung. Hasil analisis deskripsi data penelitian variabel disiplin kerja melalui kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap 9 pernyataan yang diajukan memperoleh nilai rata-rata 85,24% (sangat baik), sedangkan indikator yang mendapat nilai terbesar adalah indikator aturan dengan nilai rata-rata 88,38%. Bidang yang mempunyai nilai tertinggi rata-rata 4,42% adalah bidang UPTD. Dari hasil pengujian hipotesis variabel terikat (kinerja pegawai), dipengaruhi oleh variabel bebas (disiplin kerja) sebesar 31,20% dan sisanya 68,80% ditentukan oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja yang diteliti. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Monday dan Noe (dalam Iswanto 2005:6.49) disiplin diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi, dimana didalam penelitian ini digunakan 3 indikator dalam disiplin kerja yaitu waktu, aturan dan hukuman yang menunjukkan nilai korelasi yang cukup kuat dan signifikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung. Hasil analisis deskripsi data penelitian, variabel motivasi kerja melalui kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap 14 pernyataan yang diajukan memperoleh nilai rata-rata 73,39%(baik), sedangkan indikator yang mendapat nilai terbesar adalah indikator gaji dengan nilai rata-rata 78,14%. Bidang yang mempunyai nilai tertinggi rata-rata 3,91% adalah bidang Sekretariat. Dari hasil pengujian hipotesis terikat (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel bebas (motivasi kerja) sebesar 58,60% dan sisanya 41,4% ditentukan oleh variabel lain selain motivasi kerja yang diteliti. Hasil penelitian ini mendukung teori dua faktor Herzberg (Gibson, 1996) bahwa kondisi intrinsik atau isi kerja akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu disebut motivator, dimana didalam penelitian ini digunakan 7 indikator dalam motivasi kerja yaitu prestasi, penghargaan, tanggungjawab, peningkatan karir, gaji, kondisi kerja dan kebijakan instansi yang menunjukkan nilai korelasi yang cukup kuat dan signifikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai..
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung. Hasil analisis deskripsi data penelitian, variabel kinerja pegawai melalui kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap enam belas pernyataan yang diajukan memperoleh nilai rata-rata 77,98% (baik), sedangkan indikator yang mendapat nilai terbesar adalah indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 83,57%. Bidang yang mempunyai nilai tertinggi rata-

rata 3,98% adalah bidang Sumber Daya Air. Dari hasil pengujian hipotesis variabel terikat (kinerja pegawai), dipengaruhi oleh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama sebesar 68,90%, dan sisanya 31,10% ditentukan oleh variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang diteliti. Hasil penelitian ini mendukung teori kinerja oleh Wirawan (2009:5) dimana kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, dimana didalam penelitian ini digunakan 8 indikator kinerja pegawai yaitu produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, inisiatif, kuantitas, kerja sama dan daya tahan yang menunjukkan nilai korelasi yang cukup kuat dan signifikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung, maka disarankan sebagai berikut:

1. Masih terdapat kelemahan pada variabel disiplin kerja, terutama pada indikator waktu dan hukuman. Disarankan dalam peningkatan waktu diadakan pengawasan kehadiran pegawai dengan sistem absensi manual dan sidik jari elektronik. Sistem ini dapat dengan cepat mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dengan merekap tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai dalam masuk/pulang kerja. Tahapan pengawasan ini kemudian harus ditindaklanjuti dengan tahapan evaluasi kedisiplinan apakah sistem yang telah diterapkan memenuhi sasaran yang hendak dicapai yaitu meningkatnya disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. Kemudian dalam peningkatan disiplin, faktor hukuman harus diterapkan dengan cara memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin seperti pemotongan tambahan penghasilan pegawai (TPP) serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah memiliki tingkat disiplin kerja yang baik dengan cara memberikan tambahan tunjangan kedisiplinan khusus.

2. Masih terdapat kelemahan pada variabel motivasi kerja, di antaranya pada indikator prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan kondisi kerja. Disarankan kepada setiap pimpinan untuk memantau dan memberikan dorongan semangat kepada para pegawai dengan selalu mengingatkan akan tugas, fungsi pokok masing-masing bagian serta memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai yang telah memiliki tingkat motivasi yang baik dengan cara memuji hasil kerja dan memberikan fasilitas kerja yang lebih memadai.
3. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung belum maksimal, terutama pada indikator produktivitas, kualitas, efisiensi dan kerja sama. Untuk itu, bagi instansi, disarankan untuk memberikan pelatihan dan pendidikan (diklat) bagi para pegawai secara merata.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperhatikan keterbatasan pada penelitian ini, terutama mengenai pemilihan variabel penelitian, sehingga dapat dihasilkan penelitian yang utuh dan lebih ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. (1994). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (1985). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (1985). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid II. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, . (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Iswanto, Yun. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mahmudi (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poltak, Lijan, Sinambela. (2008). *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, Kebijakan dan Implementasi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riduwan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2005). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman & Daniel R. Gilbert JR. (1996). *Manajemen*. Jilid II. Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. Bandung: CV. Alfabeta.

- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uyanto, Stanislaus S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Zainun, Buchari, (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.

Jurnal, Tesis, Disertasi

- Hanggraeni Dewi (2009). Pengaruh Privatisasi Terhadap Tata Kelola dan Kinerja Perusahaan PT. Indofarma (Perseo) Tbk.
- Koesmono H.Teman (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah. Diambil 2 Februari 2010, dari Word Wide Web <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Ma'rifah Dewi (2005). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Diambil 2 Februari 2010, dari Word Wide Web <http://www.damandiri.or.id/detail.php.?id=312>
- Narmodo Hernowo, M. Farid (2004). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Diambil 2 Februari 2010, dari situs Word Wide Web http://eprints.ums.ac.id/785/1/Jurnal_Daya_Saing_1.pdf
- Prabu Anwar (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Diambil 2 Februari 2010, dari situs Word Wide Web <http://digilib.unsri.ac.id/download/JurnalMMVol3No6Artikel4AnwarPrabu.pdf>
- Tarmo (2008). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Prajurit TNI Angkatan Laut di Pangkalan TNI Angkatan Laut Dumai. Diambil 2 Februari 2010, dari Word Wide Web <http://pustaka.ut.ac.id/puslata/pdf/40181.pdf>
- Yulia Inggit Puspita Dewi (2006). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Permukiman dan Prasarana Wilayah Kabupaten Tulungagung. Tesis Pascasarjana Universitas Islam Kadiri, Kediri

Lampiran II

LAMPIRAN VALIDITAS**Correlations DISIPLIN KERJA**

CORRELATIONS

/VARIABLES=XA1 XA2 XA3 XA4 XA5 XA6 XA7 XA8 XA9 DISIPLIN

[DataSet0]

Correlations

	XA1	XA2	XA3	XA4	XA5	XA6	XA7	XA8	XA9	DISIPLIN
DISIPLIN Pearson Correlation	.585**	.681**	.550**	.729**	.706**	.767**	.483**	.693**	.730**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations MOTIVASI KERJA

CORRELATIONS

/VARIABLES=XB1 XB2 XB3 XB4 XB5 XB6 XB7 XB8 XB9 XB10 XB11 XB12 XB13 XB14 MOTIVAS

I

Correlations

	XB1	XB2	XB3	XB4	XB5	XB6	XB7	XB8	XB9	XB10	XB11	XB12	XB13	XB14	X2
X2 Pearson Correlation	.519**	.719**	.773**	.788**	.788**	.797**	.790**	.854**	.826**	.734**	.795**	.800**	.753**	.780**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations KINERJA PEGAWAI

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 KINERJA

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y
Y																	
Pearson																	
Correlation	.504**	.640**	.580**	.700**	.573**	.487**	.513**	.641**	.641**	.597**	.583**	.581**	.680**	.614**	.712**	.611**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran III

LAMPIRAN RELIABILITAS**Reliability DISIPLIN KERJA**

RELIABILITY

/VARIABLES=XA1 XA2 XA3 XA4 XA5 XA6 XA7 XA8 XA9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XA1	34.1571	11.671	.473	.816
XA2	34.1286	11.215	.585	.805
XA3	34.2714	11.592	.414	.823
XA4	33.8571	10.849	.637	.798
XA5	33.9857	10.913	.606	.802
XA6	33.9714	10.521	.679	.792
XA7	34.5429	11.498	.286	.848
XA8	33.9857	10.884	.585	.804
XA9	33.9571	10.882	.639	.798

Reliability MOTIVASI KERJA

RELIABILITY

/VARIABLES=XB1 XB2 XB3 XB4 XB5 XB6 XB7 XB8 XB9 XB10 XB11 XB12 XB13 XB14

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XB1	48.0857	76.804	.446	.949
XB2	47.8571	72.994	.666	.943
XB3	47.7143	72.874	.732	.941
XB4	47.8714	72.896	.750	.941
XB5	47.8857	71.842	.745	.941
XB6	47.8286	71.709	.755	.941
XB7	47.6429	72.610	.751	.941
XB8	47.6000	70.417	.823	.939
XB9	47.4000	72.997	.796	.940
XB10	47.5286	74.166	.690	.942
XB11	47.8000	71.959	.755	.941
XB12	47.6714	72.572	.764	.940
XB13	47.4857	73.471	.710	.942
XB14	47.4571	73.469	.743	.941

Reliability KINERJA PEGAWAI

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	58.4000	45.084	.435	.877
Y2	58.6571	43.504	.580	.872
Y3	58.5571	43.902	.510	.875
Y4	58.4571	42.194	.639	.869
Y5	58.4000	43.896	.501	.875
Y6	58.7143	44.004	.388	.881
Y7	58.5286	43.557	.414	.880
Y8	58.4143	43.493	.580	.872
Y9	58.4714	43.702	.583	.872
Y10	58.3000	43.633	.527	.874
Y11	58.2000	44.626	.525	.875
Y12	58.2143	44.519	.521	.875
Y13	58.8143	41.255	.602	.871
Y14	58.6857	42.451	.531	.874
Y15	58.5000	41.413	.646	.869
Y16	58.4714	42.804	.532	.874

Lampiran IV

LAMPIRAN NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=DISIPLIN MOTIVASI KINERJA

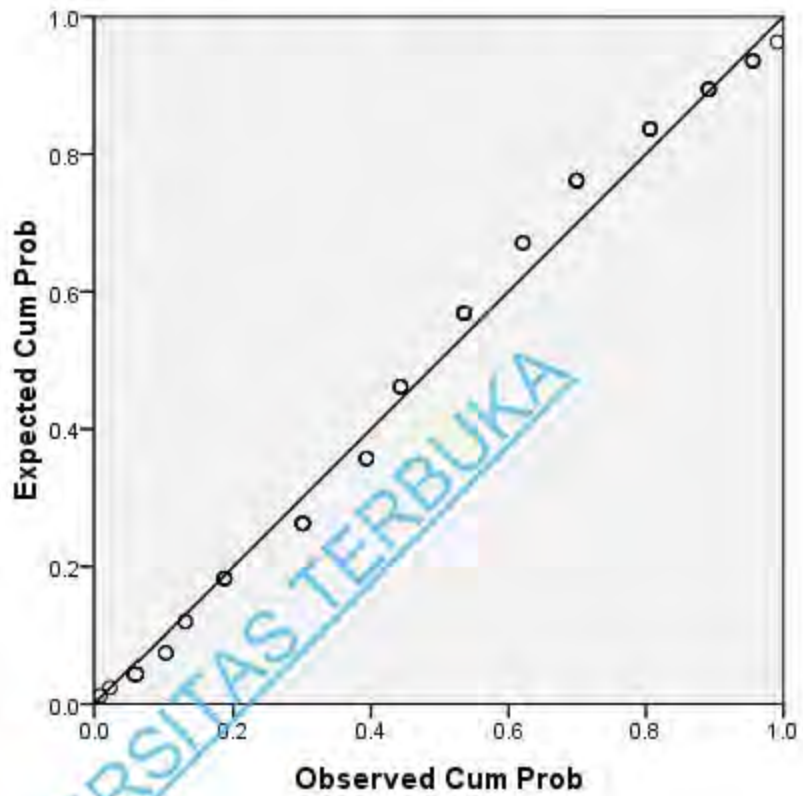
NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		DISIPLIN	MOTIVASI	KINERJA
N		70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	38.3571	51.3714	62.3857
	Std. Deviation	3.71068	9.17648	6.99750
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.085	.094
	Positive	.109	.050	.094
	Negative	-.119	-.085	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.709	.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.697	.572
a. Test distribution is Normal.				

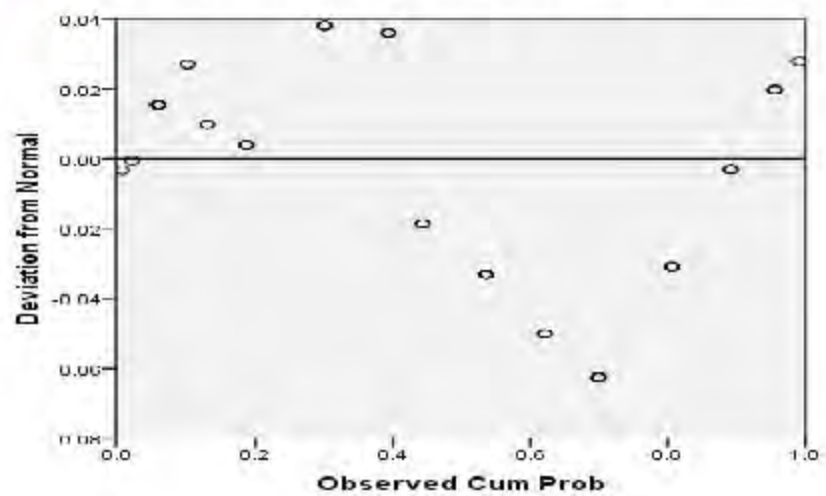
PPlot

DISIPLIN

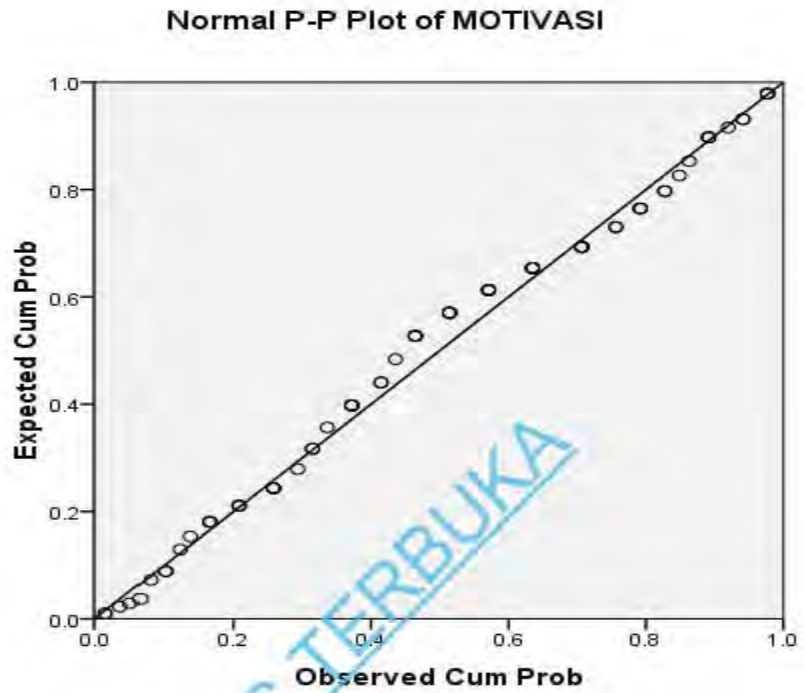
Normal P-P Plot of DISIPLIN



Detrended Normal P-P Plot of DISIPLIN

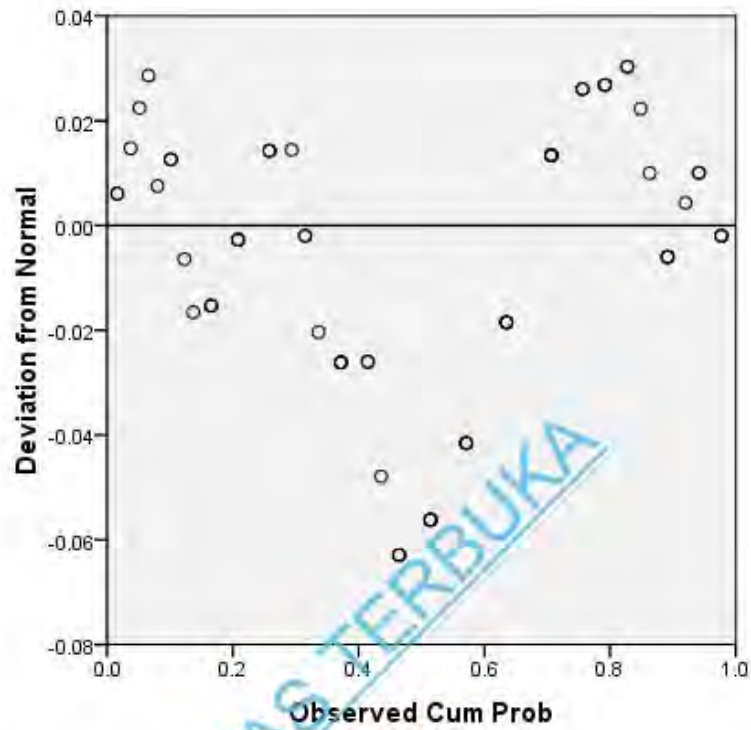


MOTIVASI



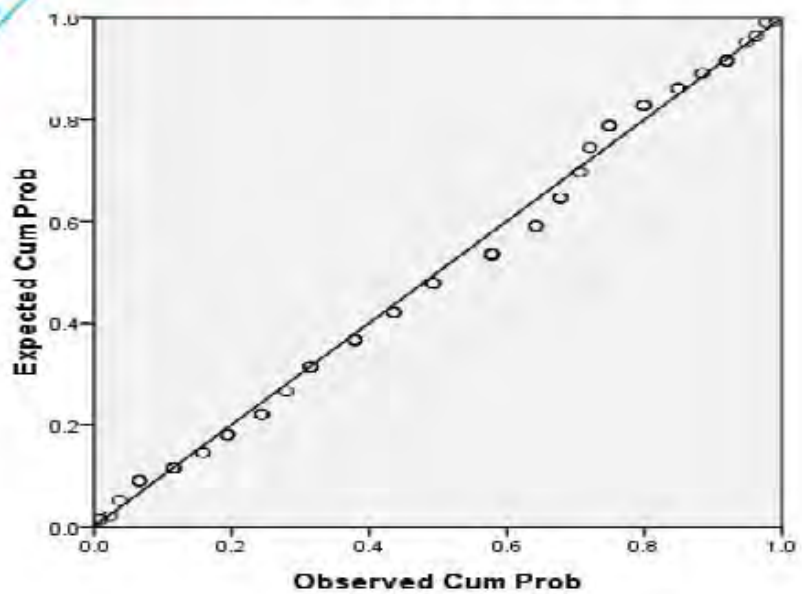
UNIVERSITAS TERBUKA

Detrended Normal P-P Plot of MOTIVASI

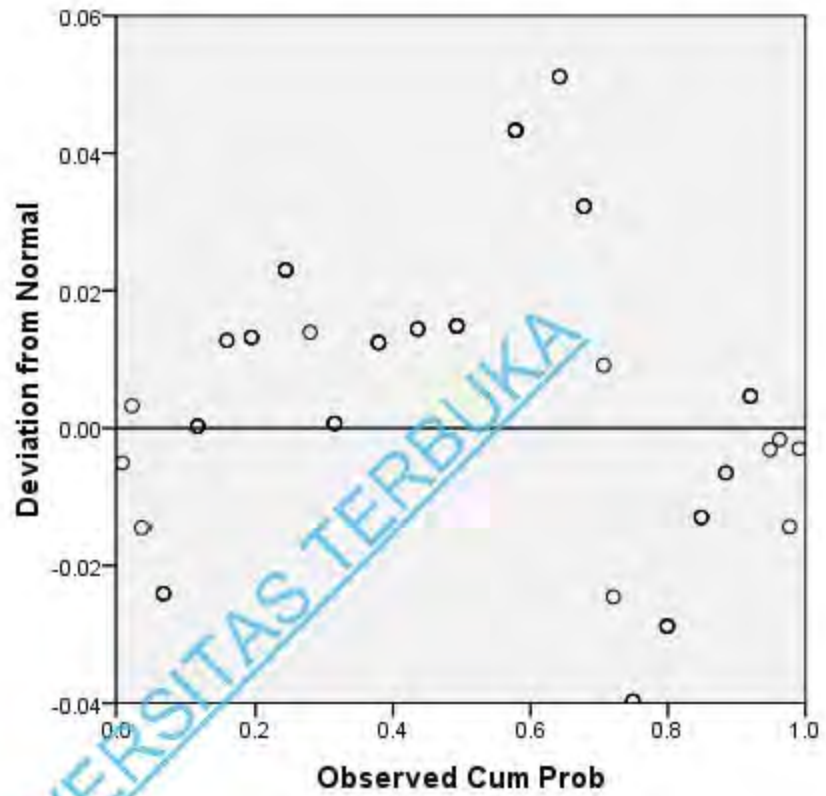


KINERJA

Normal P-P Plot of KINERJA



Detrended Normal P-P Plot of KINERJA



Lampiran V

LAMPIRAN HOMOGENITAS

ONEWAY KINERJA BY DISIPLIN
/STATISTICS HOMOGENEITY

Oneway

[DataSet3]

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.782	12	54	.075

ANOVA

KINERJA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1481.915	15	98.794	2.813	.003
Within Groups	1896.670	54	35.124		
Total	3378.586	69			

ONEWAY KINERJA BY MOTIVASI
/STATISTICS HOMOGENEITY

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.503	18	39	.141

ANOVA

KINERJA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2593.486	30	86.450	4.294	.000
Within Groups	785.100	39	20.131		
Total	3378.586	69			

Lampiran VI

LAMPIRAN REGRESI PARSIAL**Regression DISIPLIN KERJA (X1)**

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Disiplin

/SCATTERPLOT=(Kinerja ,*ZRESID)

[DataSet0]

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.302	5.84503

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055.411	1	1055.411	30.892	.000 ^a
	Residual	2323.174	68	34.164		
	Total	3378.586	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

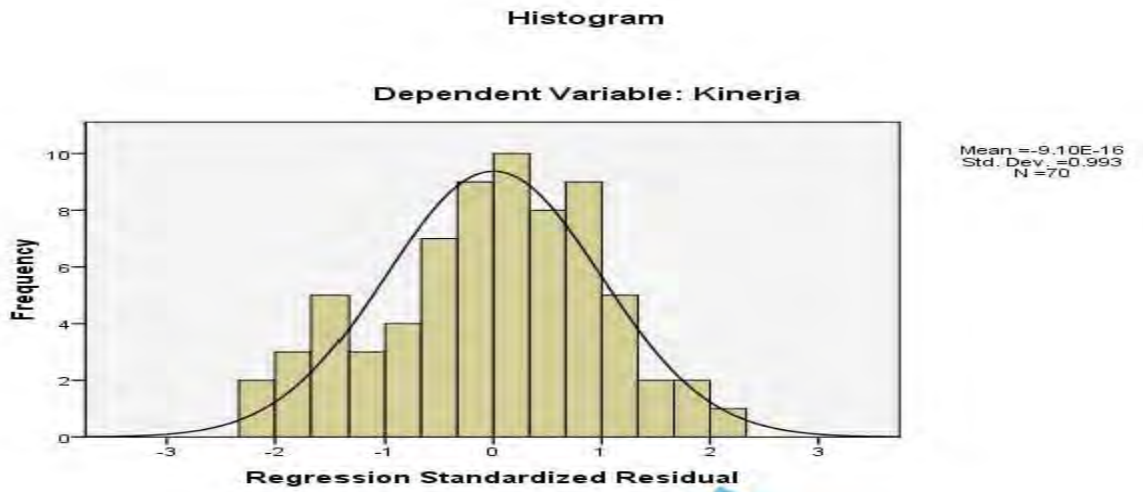
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

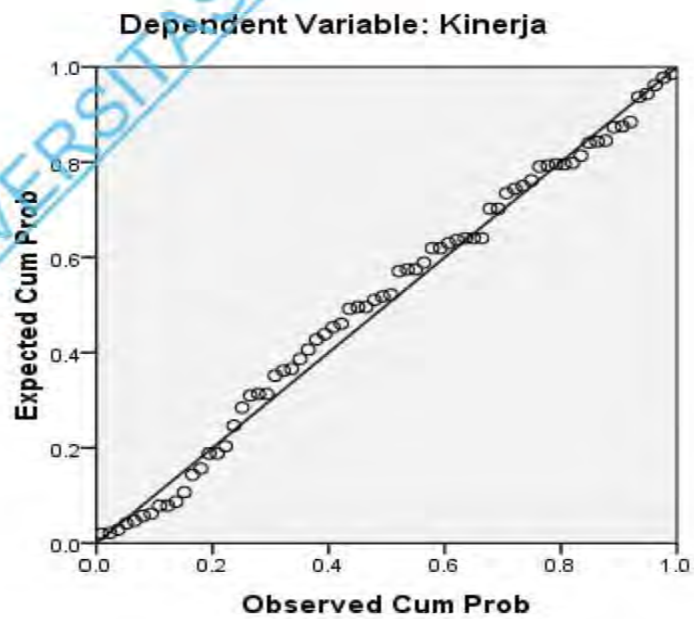
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.958	7.307		3.005	.004
	Disiplin	1.054	.190	.559	5.558	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

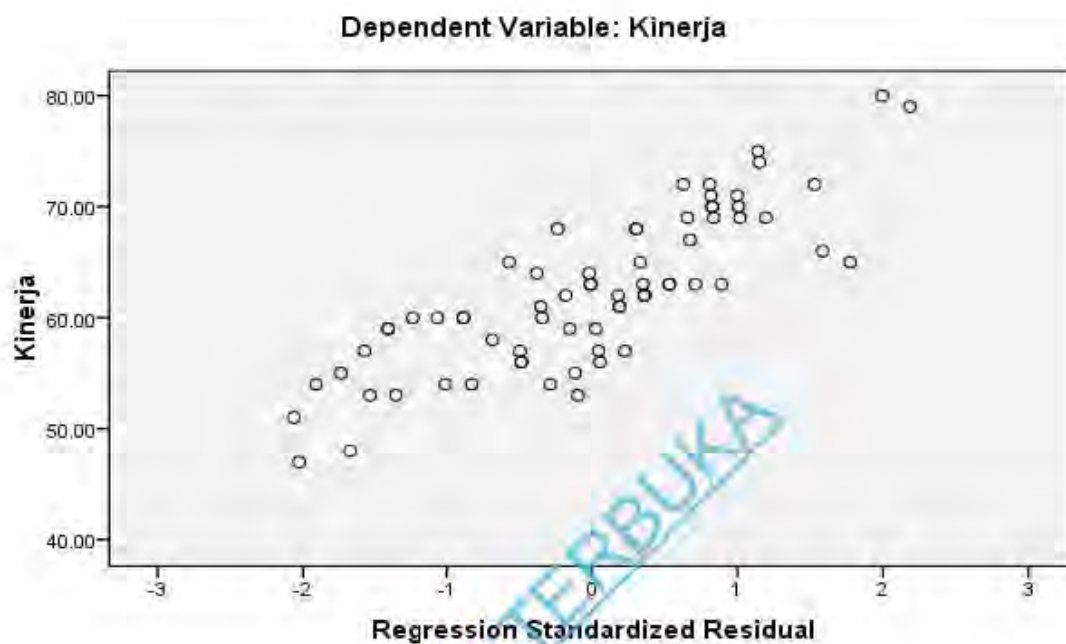
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression MOTIVASI KERJA (X2)

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi
/SCATTERPLOT=(Kinerja, *ZRESID)
```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.580	4.53486

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1980.171	1	1980.171	96.289	.000 ^a
	Residual	1398.415	68	20.565		
	Total	3378.586	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

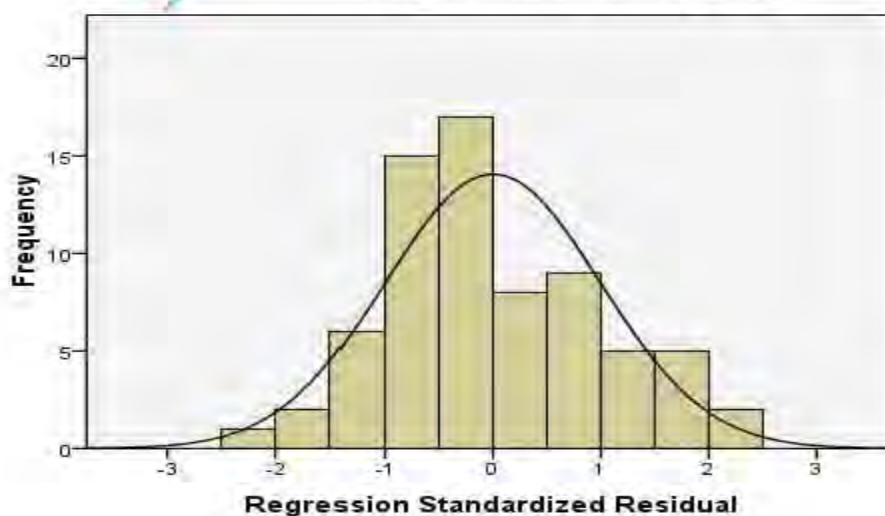
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.396	3.104		10.437	.000
	Motivasi	.584	.099	.766	9.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

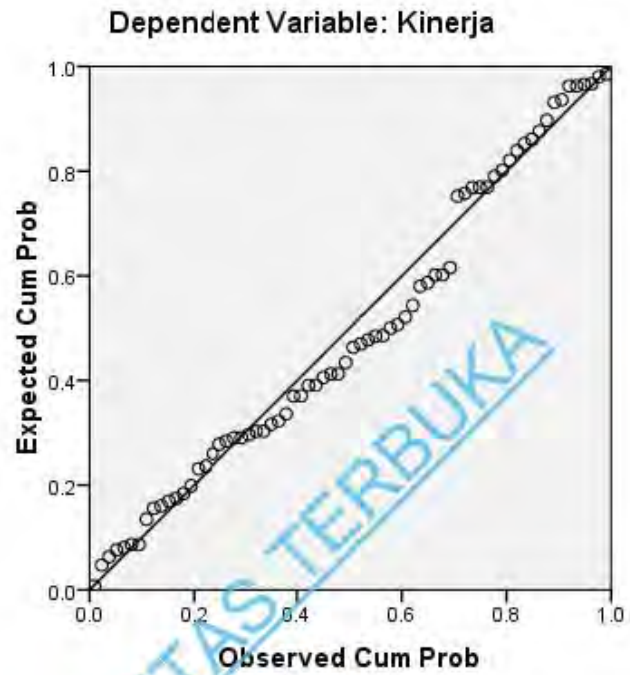
Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja

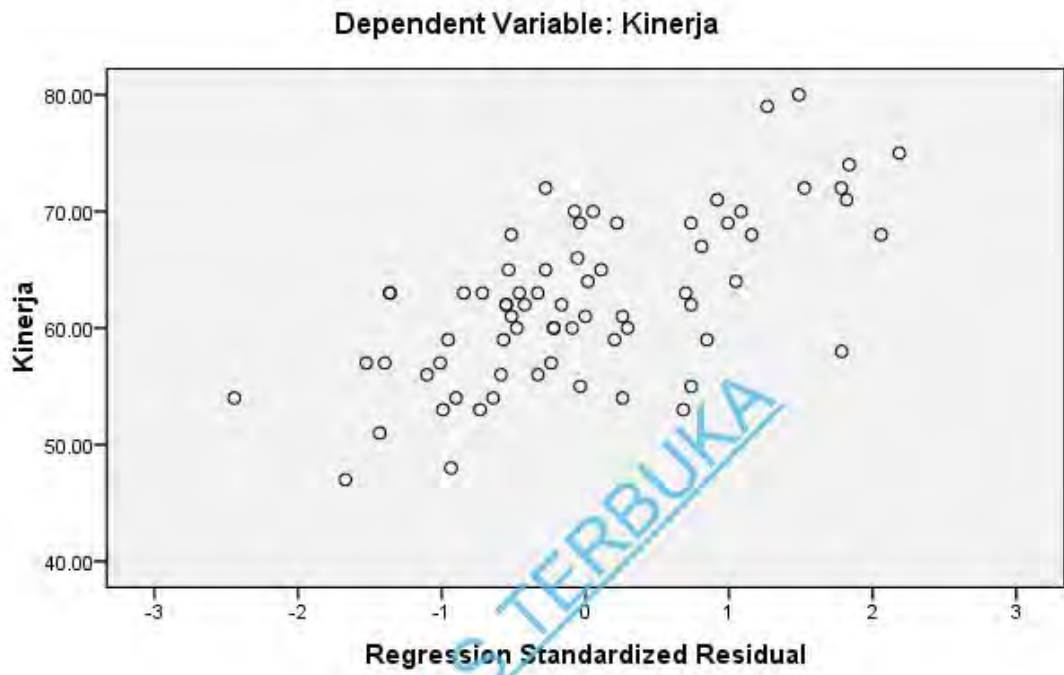


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNIVERSITAS TERBUKA

Scatterplot



Lampiran VII LAMPIRAN REGRESI BERGANDA

Regression BERGANDA

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/SCATTERPLOT=(Kinerja ,*ZRESID)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.680	3.96005

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2327.892	2	1163.946	74.222	.000 ^a
	Residual	1050.694	67	15.682		
	Total	3378.586	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

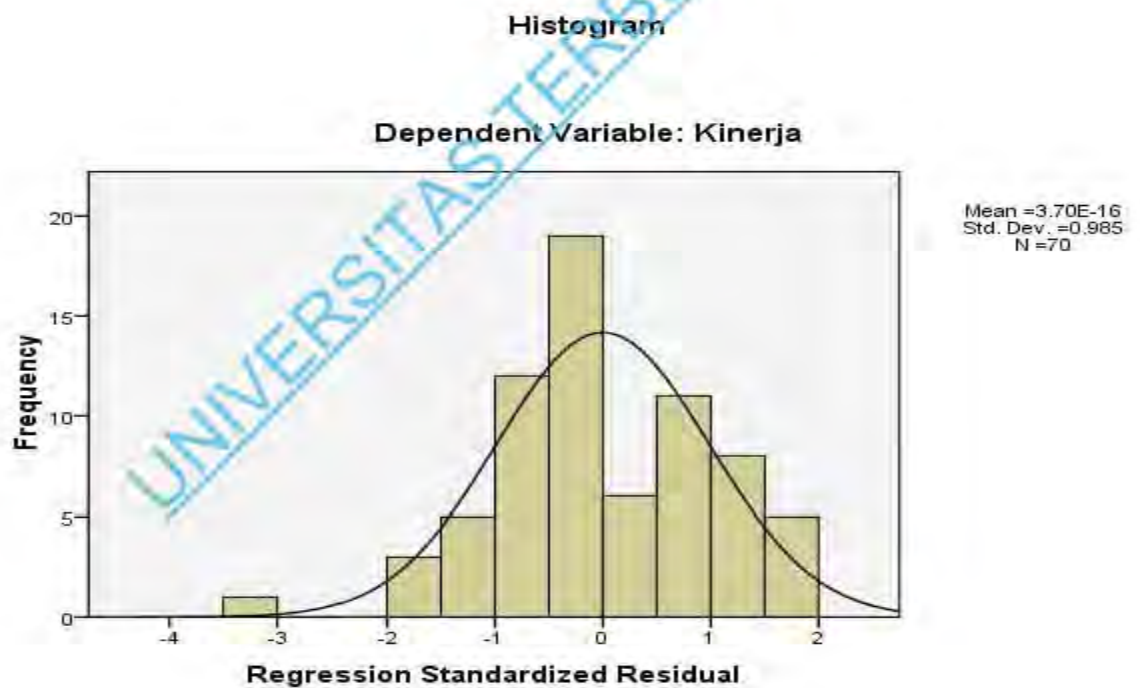
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.238	5.067		2.415	.018
	Motivasi	.497	.055	.651	9.008	.000
	Disiplin	.642	.136	.341	4.709	.000

Coefficients^a

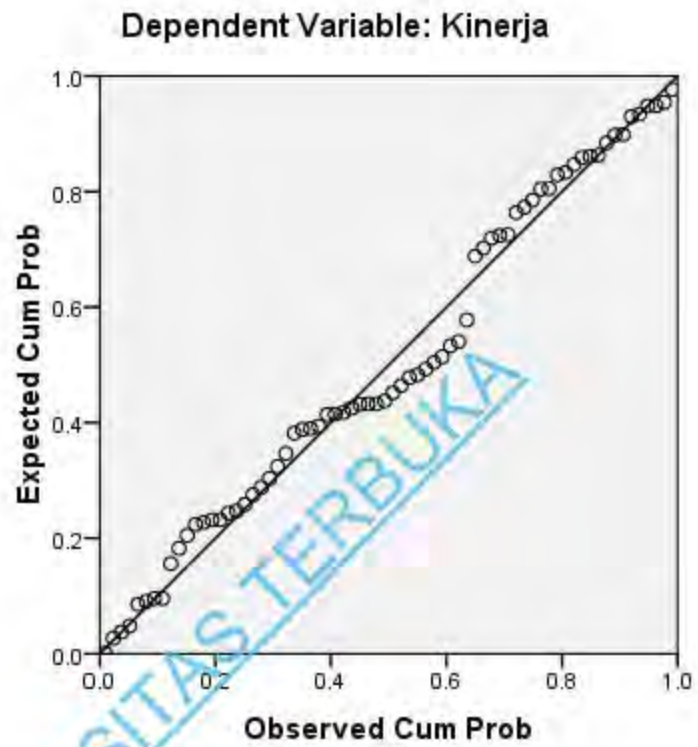
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.238	5.067		2.415	.018
	Motivasi	.497	.055	.651	9.008	.000
	Disiplin	.642	.136	.341	4.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



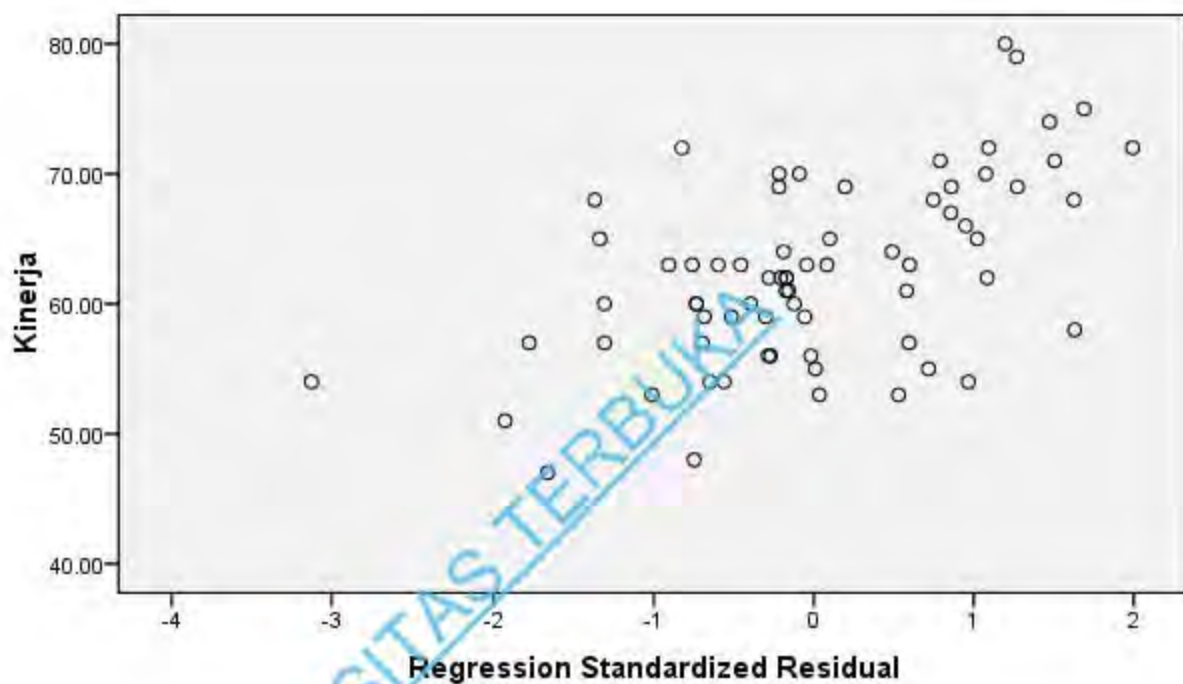
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNIVERSITAS TERBUKA

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran VIII

**UNIVERSITAS TERBUKA
PANGKALPINANG**

PERMOHONAN MENJAWAB KUESIONER

Penelitian ini ditujukan untuk penyusunan tesis yang merupakan syarat dalam meraih gelar kesarjanaan untuk jenjang studi S2. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini dengan memberikan jawaban pada item-item pertanyaan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Cara pengisian jawaban adalah memberi tanda \surd pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman responden. Adapun item jawaban yang tersedia adalah:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini dan apabila ada sikap kami yang kurang berkenan, kami memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pangkalpinang, April 2010

MIARKA RISDAWATI

Peneliti

**KUESIONER
DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

DATA RESPONDEN

USIA RESPONDEN	:	
JENIS KELAMIN	:	
PENDIDIKAN TERAKHIR	:	
STATUS PERKAWINAN	:	
PENGALAMAN KERJA DI PU	:	<input type="checkbox"/> < 5 th <input type="checkbox"/> 5-10 th <input type="checkbox"/> >10 th
JABATAN	:	<input type="checkbox"/> Kadis <input type="checkbox"/> Kabid <input type="checkbox"/> Kasi <input type="checkbox"/> Staf
BIDANG	:	<input type="checkbox"/> Usaha <input type="checkbox"/> Cipta Karya <input type="checkbox"/> Tata Ruang <input type="checkbox"/> Bina Marga <input type="checkbox"/> SDA <input type="checkbox"/> UPTD

DEFINISI KONSEP-KONSEP DASAR

Sebelum Bapak/Ibu memulai pengisian kuesioner, terlebih dahulu akan dipaparkan definisi dari beberapa konsep dasar yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Definisi dari beberapa konsep yang dimaksud adalah sebagai berikut :

No	Konsep Dasar	Definisi
1.	Disiplin	Keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi Monday dan Noe dalam Yun Iswanto (2005:6.49)
2.	Motivasi	Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku Gibson (1996:94)
3.	Kinerja	Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan (2009:5)

KUESIONER TERTUTUP

Mohon diisi dengan memberi tanda \checkmark pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman Anda.

I. DISIPLIN KERJA

No.	Uraian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Waktu						
1.	Saya selalu patuh terhadap jam kerja kantor.					
2.	Saya memaksimalkan waktu kerja yang ada dalam bekerja.					
3.	Saya tidak tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Aturan						
4.	Saya selalu menjaga ketertiban dalam bekerja.					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan pada kantor saya.					
6.	Saya menjalani perintah atasan dengan baik.					
Hukuman						
7.	Saya tunduk terhadap hukuman atas kesalahan saya.					
8.	Saya berani bertanggungjawab atas pekerjaan saya.					
9.	Saya siap menerima hukuman atas kelalaian saya dalam bekerja.					

II. MOTIVASI KERJA

No.	Uraian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Prestasi						
10.	Saya bekerja karena ingin menjadi pegawai teladan.					
11.	Saya bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik.					
Penghargaan						
12.	Dalam bekerja, saya mengharapkan pengakuan dari rekan kerja bahwa saya bisa bekerja dengan baik.					
13.	Saya menginginkan pekerjaan saya dihargai orang lain.					

Tanggung Jawab					
14.	Saya menyadari bahwa pekerjaan saya merupakan kewajiban saya untuk menjaganya .				
15.	Saya bekerja sesuai aturan yang ada.				
Peningkatan Karir					
16.	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin dalam mencapai jabatan yang sepatasnya.				
17.	Untuk meningkatkan karir, saya giat dalam bekerja.				
Gaji					
18.	Gaji yang saya terima sepadan dengan pekerjaan saya.				
19.	Dengan gaji saat ini, dapat memberi semangat saya dalam bekerja.				
Kondisi Kerja					
20.	Tempat saya bekerja sangat kondusif.				
21.	Lingkungan tempat saya bekerja, memberikan harapan pada saya untuk bekerja lebih maju lagi..				
Kebijakan Instansi					
22.	Kebijakan yang dikeluarkan oleh kantor saya sudah tepat sasaran.				
23.	Kebijakan yang dikeluarkan oleh kantor saya berdampak positif untuk kemajuan kantor.				

III. KINERJA PEGAWAI

No.	Uraian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Produktivitas						
24.	Hasil kerja saya sudah di atas target.					
25.	Pekerjaan yang saya hasilkan bermanfaat besar bagi instansi.					
Kualitas						
26.	Pekerjaan saya, diselesaikan dengan efektif.					
27.	Kualitas hasil pekerjaan saya, sesuai dengan standar kerja.					
Efisiensi						
28.	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan tujuan kantor saya.					
29.	Pekerjaan yang saya hasilkan tidak menggunakan biaya yang besar.					

Fleksibilitas					
30.	Saya termasuk pegawai yang mudah berkomunikasi.				
31.	Saya selalu berusaha menghargai sesama rekan kerja				
Inisiatif					
32.	Saya memiliki kreatifitas dalam bekerja.				
33.	Saya selalu peduli terhadap pekerjaan saya.				
Kuantitas					
34.	Jumlah hasil kerja saya melebihi target.				
35.	Hasil kerja saya sangat bermutu.				
Kerja sama					
36.	Saya selalu menghargai atasan saya.				
37.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.				
Daya Tahan					
38.	Saya bekerja dengan penuh enerjik.				
39.	Saya memiliki komitmen dalam bekerja.				

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER TERBUKA**DISIPLIN**

Disiplin kerja yang bagaimana menurut anda yang baik dalam menunjang kinerja

Jawab :

MOTIVASI

Motivasi kerja yang bagaimana menurut anda yang baik dalam menunjang kinerja

Jawab :

KINERJA

Hasil kinerja yang bagaimana menurut anda yang baik untuk diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Jawab :

Terima kasih

UNIVERSITAS TERBUKA
PANGKALPINANG

PERMOHONAN MENJAWAB KUESIONER

Penelitian ini ditujukan untuk penyusunan tesis yang merupakan syarat dalam meraih gelar kesarjanaan untuk jenjang studi S2. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.**

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini dengan memberikan jawaban pada item-item pertanyaan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Cara pengisian jawaban adalah memberi tanda \surd pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman responden. Adapun item jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini dan apabila ada sikap kami yang kurang berkenan, kami memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pangkalpinang, April 2010

MIARKA RISDAWATI
Peneliti

KUESIONER
DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

<p>KUESIONER PENELITIAN</p> <p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG</p>
--

DATA RESPONDEN

USIA RESPONDEN	:	
JENIS KELAMIN	:	
PENDIDIKAN TERAKHIR	:	
STATUS PERKAWINAN	:	
PENGALAMAN KERJA DI PU	:	<input type="checkbox"/> < 5 th <input type="checkbox"/> 5-10 th <input type="checkbox"/> >10 th
JABATAN	:	<input type="checkbox"/> Kadis <input type="checkbox"/> Kabid <input type="checkbox"/> Kasi <input type="checkbox"/> Staf
BIDANG	:	<input type="checkbox"/> Usaha <input type="checkbox"/> Cipta Karya <input type="checkbox"/> Tata Ruang <input type="checkbox"/> Bina Marga <input type="checkbox"/> SDA <input type="checkbox"/> UPTD

DEFINISI KONSEP-KONSEP DASAR

Sebelum Bapak/Ibu memulai pengisian kuesioner, terlebih dahulu akan dipaparkan definisi dari beberapa konsep dasar yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Definisi dari beberapa konsep yang dimaksud adalah sebagai berikut :

No	Konsep Dasar	Definisi
1.	Disiplin	Keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi Monday dan Noe dalam Yun Iswanto (2005:6.49)
2.	Motivasi	Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku Gibson (1996:94)
3.	Kinerja	Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan (2009:5)

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER TERTUTUP

Mohon diisi dengan memberi tanda \surd pada jawaban yang sesuai dengan pengalaman Anda.

I. DISIPLIN KERJA

No.	Uraian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Waktu						
1.	Saya selalu patuh terhadap jam kerja kantor.					
2.	Saya memaksimalkan waktu kerja yang ada dalam bekerja.					
3.	Saya tidak tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Aturan						
4.	Saya selalu menjaga ketertiban dalam bekerja.					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan pada kantor saya.					
6.	Saya menjalani perintah atasan dengan baik.					
Hukuman						
7.	Saya tunduk terhadap hukuman atas kesalahan saya.					
8.	Saya berani bertanggungjawab atas pekerjaan saya.					
9.	Saya siap menerima hukuman atas kelalaian saya dalam bekerja .					

II. MOTIVASI KERJA

No.	Uraian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Prestasi						
10.	Saya bekerja karena ingin menjadi pegawai teladan.					
11.	Saya bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik.					
Penghargaan						
12.	Dalam bekerja, saya mengharapkan pengakuan dari rekan kerja bahwa saya bisa bekerja dengan baik.					
13.	Saya menginginkan pekerjaan saya dihargai orang lain.					

Tanggung Jawab					
14.	Saya menyadari bahwa pekerjaan saya merupakan kewajiban saya untuk menjaganya .				
15.	Saya bekerja sesuai aturan yang ada.				
Peningkatan Karir					
16.	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin dalam mencapai jabatan yang sepantasnya.				
17.	Untuk meningkatkan karir, saya giat dalam bekerja.				
Gaji					
18.	Gaji yang saya terima sepadan dengan pekerjaan saya.				
19.	Dengan gaji saat ini, dapat memberi semangat saya dalam bekerja.				
Kondisi Kerja					
20.	Tempat saya bekerja sangat kondusif.				
21.	Lingkungan tempat saya bekerja, memberikan harapan pada saya untuk bekerja lebih maju lagi..				
Kebijakan Instansi					
22.	Kebijakan yang dikeluarkan oleh kantor saya sudah tepat sasaran.				
23.	Kebijakan yang dikeluarkan oleh kantor saya berdampak positif untuk kemajuan kantor.				

III. KINERJA PEGAWAI

No.	Uraian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Produktivitas						
24.	Hasil kerja saya sudah di atas target.					
25.	Pekerjaan yang saya hasilkan bermanfaat besar bagi instansi.					
Kualitas						
26.	Pekerjaan saya, diselesaikan dengan efektif.					

27.	Kualitas hasil pekerjaan saya, sesuai dengan standar kerja.					
Efisiensi						
28.	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan tujuan kantor saya.					
29.	Pekerjaan yang saya hasilkan tidak menggunakan biaya yang besar.					
Fleksibilitas						
30.	Saya termasuk pegawai yang mudah berkomunikasi.					
31.	Saya selalu berusaha menghargai sesama rekan kerja					
Inisiatif						
32.	Saya memiliki kreatifitas dalam bekerja.					
33.	Saya selalu peduli terhadap pekerjaan saya.					
Kuantitas						
34.	Jumlah hasil kerja saya melebihi target.					
35.	Hasil kerja saya sangat bermutu.					
Kerja sama						
36.	Saya selalu menghargai atasan saya.					
37.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.					
Daya Tahan						
38.	Saya bekerja dengan penuh enerjik.					
39.	Saya memiliki komitmen dalam bekerja.					

Terima kasih

Data Y

No. Resp	Butir Soal															Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16
1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	74	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	51	
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	60	
7	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	71	
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60	
9	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	63	
10	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	63	
11	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	66	
12	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	68	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	65	
14	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	66	
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	54	
16	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	69	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	58	
18	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	56	
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58	
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	60	
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	71	
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	69	
23	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	70	
24	3	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	3	2	47	
25	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	56	
26	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	54	
27	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	69	
28	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	60	
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	61	
31	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	59	
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	67	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
35	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	48	
36	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	70	
37	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	70	
38	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	72	
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	72	
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	53	
42	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	62	
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	75	
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62	
46	5	2	2	1	5	4	4	2	2	5	5	5	2	2	4	57	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63	
48	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	2	3	3	55	
49	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	4	5	2	2	3	53	
50	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	57	
51	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	65	
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	58	
53	3	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	64	
54	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	54	
55	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	68	
56	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	56	
57	4	3	3	4	2	2	3	4	4	5	3	3	3	3	4	53	
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	55	
59	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
60	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	59	
61	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68	
63	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
65	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
66	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	72	
67	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	61	
68	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	60	
69	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	61	
70	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	64	