



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BINTAN**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sain dalam Administarsi Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh:

MURNILAWATI

NIM : 015583477

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2012

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Tanjungpinang, 4 Oktober 2012



Yang Menyatakan


MURNILAWATI

Nim. 015583477

ABSTRAK

Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan
Kabupaten Bintan

Murnilawati

Universtas Terbuka

Murnilawati26@yahoo.com

Kata Kunci: Motivasi, Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Kekuasaan, Kebutuhan Afiliasi, dan Disiplin

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan Afiliasi dalam mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Variabel yang diteliti yaitu: variable Motivasi (X) yang meliputi dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi, sedangkan Variabel Y adalah disiplin.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sensus* yaitu metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Alasan pengambilan sampel dengan metode ini adalah karena jumlah populasi yang sedikit yaitu 93 responden yang berstatus sebagai pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui seberapa besar variabel X (kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi) secara individu maupun secara parsial (bersama-sama) dalam meningkatkan disiplin pegawai, (2) Untuk mengetahui variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap disiplin.

Dari hasil uji regresi didapatkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan F_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan F_{tabel} untuk nilai F_{hitung} yaitu $164,093 > F_{tabel}$ sebesar 2,170. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dengan dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda, dalam penelitian ini diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,847 artinya 84,7% variasi variabel motivasi dapat menerangkan variasi variabel disiplin kerja. Sedangkan sisanya 15,3% lagi dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

The influence of motivation on labor discipline in the District Health

Murnilawati

Open University

murnilawati26@yahoo.com

Key words: Motivation, Performance Requirements, Power Requirements, Need For Affiliation, And Discipline

This study aimed to find out how much influence motivation including achievement requirements, power requirements and needs of Affiliates in affecting employee discipline in the District Health Office Bintan. The variables studied are: Motivation variable (X) which includes the dimensions: need for achievement, power requirements, and need for affiliation, whereas the variable Y is a discipline.

The sampling method used in this study is that census methods of sampling methods in which all members of the population used as the sample. Reason sampling with this method is that the amount of population that is 93 fewer respondents status as civil servants in Bintan District Health Office.

The purpose of this study are: (1) To find out how much the variable X (need achievement, need for power and affiliation needs) individually or partially (jointly) in improving employee discipline. (2) To determine what variables The most dominant influence on the discipline.

From the results of t regation test results obtained and F_{count} t_{count} value calculation is greater than the value of a t_{table} and F_{tabel} . for the value of 164.093 $F_{count} > F_{table}$ of 2.170. It can be concluded that the motivation variables with the dimensions of performance requirements, power requirements, and the simultaneous need for affiliation and significant effect on the discipline of an employee working at the District Health Office Bintan.

The results of calculations for the value of R2 in multiple regression analysis, in this study were obtained coefficient of determination or R2 of 0.847 means that 84.7% of the variation may explain the motivation variable variables variation of work discipline. While the remaining 15.3% is explained by another variable or variables other residualnya is not examined in this study.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : MURNILAWATI
NIM : 015583477
Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN
BINTAN

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Pengujian Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 16 Desember 2012

Waktu : 09.30 - 10.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisaris Penguji : Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Muhammad Taufiq, DEA

Pembimbing I : Prof.Dr. Hamonangan Sitorus

Pembimbing II : Dr. Sudirah, M.Si



.....
.....
.....
.....

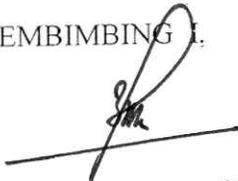
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BINTAN

Penyusun TAPM : MURNILAWATI
NIM : 015583477
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Minggu / 16 Desember 2012

Menyetujui:

PEMBIMBING I,



Prof. Hamonangan Sitorus

PEMBIMBING II,


Dr. Sudirah, M.Si
NIP. 19590201 198703 1 002

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi Publik

Dra. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 199303 2 002

Direktur Program Pascasarjana


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

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas bimbingan dan perkenaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) tepat pada waktunya. Terwujudnya penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang selalu membantu dan mendukung penulis sehingga penulis lebih mantap dan gigih dalam upaya melanjutkan tahap demi tahap penulisan tesis ini. Untuk itu, penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati menghaturkan banyak terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada berbagai pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bapak Paken Pandiangan, S.E., M.Si selaku kepala unit program belajar jarak jauh (UPBJJ-Batam)
2. Ibu Dra. Susanti, M.Si selaku ketua prodi Manajemen Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ UT Batam
3. Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si selaku Pembimbing I, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Sudirah, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan banyak waktunya untuk memberikan arahan dan petunjuk kepada penulis.
5. Seluruh Staf dan Dosen Pengajar Universitas Terbuka
6. Bapak Pudji Basuki, SKM selaku kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yang telah memberikan izin dan berbagai kemudahan untuk mengadakan penelitian pada lembaga yang dipimpin.
7. Rekan-rekan sekerja yang bersedia memberikan waktu dalam menjawab kuisioner dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

8. Ayah dan Ibu yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
9. Suami tercinta Rioza Susanta, ST serta anak-anak : Iqlima Azzahra, Alif Ghaza Alfatih yang telah memberikan dukungan dengan penuh perhatian selama penulis menimba ilmu.
10. Berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam perampungan Tesis ini

Akhirnya berbagai saran dan kritik untuk penyempurnaan tesis ini menjadi dambaan dan harapan penulis dalam rangka memperluas wawasan.

Tanjungpinang, 12 Juni 2012
Penulis,

Murnilawati

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

Keterangan	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
1. Kebijakan Publik.....	7
2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Pegawai	10
3. Motivasi.....	12
4. Disiplin Kerja	29
5. Penelitian Sebelumnya.....	38
B. Kerangka Berpikir.....	40
C. Definisi Operasional.....	40
D. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Variabel Penelitian	44
D. Instrumen Penelitian	44

E. Prosedur Pengumpulan Data	48
1. Jenis dan Sumber Data	48
2. Teknik/Cara Pengumpulan Data	48
F. Teknik/Metode Analisis Data	49
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	53
3. Analisa Regresi Berganda	55
4. Uji R^2	55
5. Uji F	57
6. Uji Asumsi Klasik	58
G. Lokasi Penelitian	59
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	60
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	61
3. Gambaran Umum Responden Penelitian	66
4. Analisis Deskriptif Penelitian.....	70
5. Uji Asumsi Klasik.....	83
6. Uji Regresi Linier Berganda.....	88
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
8. Pengujian Hipotesis	91
B. Pembahasan Hasil Analisis data	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	46
Tabel 3.2	Hasil Pengujian Validitas Instrumen	51
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	54
Tabel 4.1	Distribusi frekuensi responden berdasarkan <i>gender</i>	67
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3	Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenjang Pendidikan	69
Tabel 4.4	Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja	70
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Berdasarkan Rentang Skor.....	71
Tabel 4.6	Skor Variabel Motivasi	72
Tabel 4.7	Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Prestasi (Xa)	73
Tabel 4.8	Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (Xb)	75
Tabel 4.9	Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Afiliasi (Xc)	77
Tabel 4.10	Skor Variabel Disiplin	78
Tabel 4.11	Skor Indikator Dimensi Disiplin Waktu (Ya)	79
Tabel 4.12	Skor Indikator Dimensi Disiplin Kekuasaan (Yb).....	81
Tabel 4.13	Skor Indikator Dimensi Disiplin Afiliasi (Yc)	82
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4.15	Uji Autokorelasi	88
Tabel 4.16	Analisis Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
Tabel 4.18	Uji t	92
Tabel 4.19	Uji F	97

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
Gambar 2.1	<i>Hierarchi of Needs</i> dari A.H. Maslow	16
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan	75
Gambar 4.2	Normal Probability Plot Uji Normalitas Data	84
Gambar 4.3	Histogram Uji Normalitas Data	85
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	86

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Keterangan	Halaman
Lampiran 1	Pertanyaan/ Pernyataan Kuisisioner.....	111
Lampiran 2	Tabulasi Data Ordinal.....	116
Lampiran 3	Tabulasi Data Interval.....	122
Lampiran 4	Hasil Analisis Data	128

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai akal sehat, etika, tata karma dan memiliki kebutuhan yang terus berkembang.

Dalam organisasi pemerintah sumber daya manusia atau aparatur memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, pemikiran terhadap sumber daya manusia perlu terus dipikirkan dan diperbaiki agar memiliki disiplin kerja yang tinggi. Salah satu cara meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemotivasian pegawai. Sesungguhnya, disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Meskipun demikian disiplin kerja dapat terwujud jika ada niat untuk mentaati peraturan sebagaimana dikemukakan Suryohadiprojo (1989:45) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Meskipun pemerintah telah menetapkan peraturan disiplin melalui Peraturan

dan larangan yang dilanggar oleh setiap pegawai, tapi masih ada saja pegawai negeri yang tidak disiplin.

Hal ini terlihat melalui pengamatan yang dilakukan peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan masih ditemukan ada pegawai yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, seperti masih ada yang tidak ada keterangan hadir (alpa), tidak ikut apel pagi (terlambat), pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, setelah apel pagi langsung sarapan di kantin, bercerita-cerita dan duduk-duduk saja, tidak menggunakan tanda pengenal secara lengkap, bermain *game* di komputer, dan ditemukan pegawai yang melaksanakan tugasnya asal-asalan saja. Bahkan masih ada beberapa pegawai berkeliaran di tempat-tempat umum pada waktu jam kerja.

Hasil temuan penulis di atas sesuai dengan data di bidang kepegawaian tahun 2011 dari 93 pegawai yang hadir pada saat apel hanya 60-61 orang ini berkisar antara 65-66% pegawai yang mengikuti apel pagi setiap harinya, hal ini sesuai dengan evaluasi Departemen Dalam Negeri. Selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak, Pegawai Negeri Sipil banyak yang menganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak disatuan kerja yang 'ada proyeknya'. Sehingga tidak salah jika ada sementara pengamat mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutinnnya (Yudoyono, 2002:64).

Hal yang sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efesiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan adalah melalui motivasi dan disiplin kerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang berasal dari dalam diri seseorang sebagai pendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan

kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di ataslah yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Seorang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yang memiliki motivasi yang tinggi perlu mendapat perhatian yang serius dari organisasinya. Dalam konteks ini motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Adapun gejala-gejala yang penulis temui dilapangan mengenai motivasi kerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yaitu: 1) Kurangnya keahlian/kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga pekerjaan yang diberikannya pun tidak sesuai dengan yang diinginkan. 2) Belum adanya harapan/kesempatan yang diberikan kepada pegawai secara merata untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat hanya yang memegang jabatan eselon yang di prioritaskan untuk mengikuti diklat pim baik itu pim IV maupun III. 3) Belum adanya insentif yang diberikan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat jarang sekali diberikan hadiah (imbalan) bagi mereka yang berprestasi.

Hasil temuan penulis diatas tadi sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan bahwa yang hanya bisa mengikuti diklat apabila sudah menduduki jabatan eselon. Jika hal ini terus berjalan tidak akan bisa memberikan kesempatan kepada pegawai lain untuk mengikuti diklat, padahal golongan dan masa kerja mereka sudah mencukupi untuk mengikuti diklat tersebut.

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara hanya 5 persen Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai dengan bidang ilmunya. Penyebab utama minimnya kompetensi ini karena banyak Pegawai Negeri Sipil tidak mengikuti pelatihan.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi terhadap disiplin kerja pegawai yang mana sepengetahuan penulis belum ada menyoroti hal yang sama. Atas pemikiran tersebut penulis yakin bahwa kajian ini sangat bermanfaat bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Maka pada kesempatan ini, isu tema sentral penelitian akan dituangkan dalam tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan"

B. Perumusan Masalah

Mendasari uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi yaitu dimensi kebutuhan prestasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi yaitu dimensi kebutuhan kekuasaan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi yaitu dimensi kebutuhan afiliasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan?
4. Bagaimana pengaruh seluruh dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi secara bersama-sama dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yaitu dimensi kebutuhan prestasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yaitu dimensi kebutuhan kekuasaan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yaitu dimensi kebutuhan afiliasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui pengaruh seluruh dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi secara bersama-sama dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berguna oleh berbagai pihak yang terkait antara lain:

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu, meliputi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam peningkatan disiplin pegawai.
 - b. Sebagai sumbangan pikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khusus berkenaan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai.
2. Kegunaan bagi praktisi, meliputi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Dijadikan pedoman dalam memberikan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
 - b. Dijadikan pedoman bagi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dalam meningkatkan disiplin kerja.

- c. Selanjutnya sangat penting bagi penulis sendiri, sebagai pedoman dalam mengimplementasikan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja sebagai pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Kebijakan Publik

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu seorang disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Aturan atau peraturan tersebut secara sederhana kita pahami sebagai kebijakan publik, jadi kebijakan publik ini dapat kita artikan suatu hukum. Akan tetapi tidak hanya sekedar hukum namun kita harus memahaminya secara utuh dan benar. Ketika suatu isu yang menyangkut kepentingan bersama dipandang perlu untuk diatur maka formulasi isu tersebut menjadi kebijakan publik yang harus dilakukan dan disusun serta disepakati oleh para pejabat yang berwenang. Ketika kebijakan publik tersebut ditetapkan menjadi suatu kebijakan publik: apakah menjadi Undang-Undang, apakah menjadi Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden termasuk Peraturan Daerah maka kebijakan publik

Sementara itu pakar kebijakan publik mendefinisikan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, mengapa suatu kebijakan harus dilakukan dan apakah manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan berdampak kecil dan sebaiknya tidak menimbulkan persoalan yang merugikan, walaupun demikian pasti ada yang diuntungkan dan ada yang dirugikan, disinilah letaknya pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan: (Thomas Dye dalam T Handoko, 1992; 2-4).

Untuk memahami kedudukan dan peran yang strategis dari pemerintah sebagai publik aktor, terkait dengan kebijakan publik maka diperlukan pemahaman bahwa untuk mengaktualisasinya diperlukan suatu kebijakan yang berorientasi kepada kepentingan rakyat. Seorang pakar mengatakan: (Aminullah dalam Muhammadiyah, 2001:371-372) : bahwa kebijakan adalah suatu upaya atau tindakan untuk mempengaruhi sistem pencapaian tujuan yang diinginkan, upaya dan tindakan dimaksud bersifat strategis yaitu berjangka panjang dan menyeluruh.

Dengan demikian kebijakan publik sangat berkaitan dengan administrasi negara ketika publik aktor mengkoordinasi seluruh kegiatan berkaitan dengan tugas dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat melalui berbagai kebijakan publik/umum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan negara. Untuk itu diperlukan suatu administrasi yang dikenal dengan "administrasi negara." Menurut Nigro dan Nigro dalam buku M. Irfan Islamy "Prinsip-prinsip Kebijakan Negara (Islamy,2001:1), administrasi negara mempunyai peranan penting dalam merumuskan kebijakan negara dan ini merupakan bagian dari proses politik. Administrasi negara dalam mencapai tujuan dengan membuat program dan melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dalam bentuk kebijakan. Oleh karena itu kebijakan dalam pandangan Lasswell dan Kaplan yang dikutip oleh Said Zainal Abidin (Abidin, 2004:21) adalah sarana untuk

mencapai tujuan atau sebagai program yang diproyeksikan berkenaan dengan tujuan, nilai, dan praktik.

Apa yang kemudian menjadi bidang administrasi publik adalah bagaimana orang-orang mengorganisasikan diri mereka sebagai publik secara kolektif dan dengan tugas dan kewajiban masing-masing memecahkan masalah-masalah publik untuk mencapai tujuan bersama mereka (Caiden, 1982:3). Negara merupakan lembaga formal yang memiliki mandate (dengan asumsi bahwa mekanisme demokratis berlangsung) dari rakyat melalui cara-cara tertentu yang dapat dibenarkan oleh hukum yang berlaku untuk memenuhi kepentingan publik. Oleh karena itu administrasi publik secara lebih luas dapat dijelaskan sebagai apa yang dilakukan oleh pemerintah, terutama lembaga eksekutifnya di dalam memecahkan masalah-masalah kemasyarakatan (Nigro dalam Darwin:5)

Pelaku utama dalam proses administrasi publik adalah mereka yang disebut sebagai administrator Negara atau pegawai negeri. Merekalah yang di bebani tanggung jawab untuk mengerjakan tugas-tugas pemerintahan atau pelayanan publik, tetapi proses administrasi sesungguhnya melibatkan juga banyak pihak diluar pegawai negeri, seperti pekerja-pekerja sosial, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), terutama dalam iklim deregulasi dan privatisasi, sektor swasta cenderung memainkan peranan yang sangat penting dalam proses pelayanan publik.

Sektor-sektor non pemerintah tersebut melakukan tindakan dengan mengatasnamakan kepentingan publik dan tindakan-tindakan mereka dapat menimbulkan akibat-akibat tertentu kepada masyarakat luas. Walaupun proses administrasi publik meletakkan pemerintah sebagai aktor dan lembaga utamanya, proses tersebut juga melibatkan unsur-unsur lain dalam masyarakat seperti LSM dan organisasi sosial. Selain itu publik atau masyarakat luas merupakan sumber legitimasi dan tujuan dari mana dan kepada siapa proses administrasi diselenggarakan. Dalam negara yang

demokratis proses administrasi publik dilakukan atas mandat yang di berikan oleh publik melalui proses yang melibatkan publik dan untuk sebesar-besarnya manfaat yang dapat diterima publik oleh karena itu faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor Motivasi juga tidak kalah penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.

1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Pegawai

Dapat diketahui sumber daya manusia merupakan faktor utama yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun, dalam setiap organisasi. Tetapi agar mereka bekerja dengan baik harus ada yang mengelola seperti misalnya diangkatnya seorang pimpinan. Pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan semua pekerjaan sendiri saja, tetapi meminta bantuan orang lain menjalankannya, memberikan tugas-tugas kepada bawahannya. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak bahkan

melaksanakan pemogokan kerja. Jika pegawai tidak melaksanakannya dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya.

Beberapa organisasi memiliki prosedur pendisiplinan pegawai dan prosedur menangani keluhan pegawai yang sangat formal, sedangkan yang lain kurang formal bahkan ada yang tidak memiliki prosedur sama sekali. Agar dapat berkompetensi secara efektif organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin mereka yang berkinerja bagus diberi motivasi agar tetap bertahan bekerja bersama-sama dengan organisasi, sedangkan mereka yang memiliki kinerja rendah di dorong untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu upaya yang perlu ditelusuri pimpinan adalah `motivasi pegawai itu sendiri, dengan maksud agar bisa bekerja dengan tugas yang diembankan kepadanya. Agar motivator berhasil mendorong pegawai maka perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan pegawai itu sendiri. Siagian (1987:11) mengatakan kebutuhan itu sendiri adalah keperluan hidup seseorang yang harus dipenuhi. Proses pemenuhan kebutuhan ini yakni melalui pimpinan lewat organisasi yang dimasuki. Sedangkan motivasi itu sendiri menurut Vroom (dalam Gibson, 1990:102) adalah suatu proses yang menentukan pilihan antara alternatif dari kegiatan suka rela.

Selanjutnya Wahyusumidjo (1980:128) mengatakan bahwa motivasi keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan disiplin yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dari pendapat itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berhubungan erat dengan disiplin pegawai. Sehingga apa yang dikemukakan Ingle (terjemahan 1993:251):

"Bila seseorang dimotifkan secara tepat maka ia akan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuannya sehingga mereka berdisiplin. Karena itu, motivasi adalah faktor utama di dalam organisasi agar pegawai berdisiplin dalam bekerja".

Jika mengacu kepada pendapat para pakar itu untuk memotivasi kerja pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja organisasi ternyata motivasi kerja pegawai sangat erat hubungannya dalam upaya peningkatan disiplin pegawai dan tidak dapat dipisahkan.

3. Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan (Mursi,1997:91). Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Perusahaan yang sedang membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan sehingga karyawan akan melakukan sesuatu yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (1996:198) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Definisi lain tentang motivasi diungkapkan Najati (2001:14) yang lebih melihat dari unsur kejiwaan. Menurutnya motivasi yang tidak bersifat fisiologis untuk tubuh yang tumbuh, karena adanya kekurangan atau kebutuhan-kebutuhan yang bersifat jasmaniah; sebagaimana hal yang ada dalam motivasi fisiologis, yakni seperti rasa lapar, haus dan lelah.

Kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Motivasi memberikan rangsangan untuk memenuhi kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi untuk meningkatkan kinerja. Konsep motivasi berkaitan erat dengan motivasi kerja, moral spiritual dan motivasi spiritual.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya. Moral spiritual dapat diartikan sebagai pengamalan nilai-nilai moral yang didasarkan pada tujuan hidupnya adalah untuk mengembangkan semua kecakapan secara terkoordinasi dan bermanfaat (Mannan, 1992:358).

Apapun yang telah dilimpahkan Tuhan atas manusia baik kecakapan batin dan lain-lain agar digunakan sebaik-baiknya. Penggunaan itu harus disesuaikan dan diatur, kalau tidak kecakapan batin tidak lagi merupakan kegiatan moral. Manusia bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan, sesuatu yang direnungkan dan direncanakannya. Setiap orang wajib untuk menyelamatkan dan meningkatkan kesejahteraan jiwanya sendiri maupun kesejahteraan sesama manusia.

Belajar dari pengalaman hidup manusia dalam pemenuhan kebutuhan primer, setidaknya teori (Chapra dalam Cabullah Wibisono 2009:28) mengenai perlunya filter moral dalam motivasi layak dipertimbangkan. Ia mengungkapkan masalah kedua yang dihadapi oleh setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi individu untuk melayani kepentingan sosial seiring dengan filter moral meskipun ketika berbuat demikian merugikan kepentingannya sendiri. Ini disebabkan oleh semua individu selalu ingin melayani kepentingannya sendiri, dan bila mereka tidak berbuat demikian, perilaku mereka tidak kondusif bagi realisasi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber-sumber daya. Setiap upaya dalam mencegah individu melayani kepentingannya sendiri, seperti yang telah dicoba oleh sosialisme, akan menemui kegagalan Chapra, dalam Cabullah Wibisono 2009:32).

Konsep motivasi spiritual menurut Chapra tersebut sejiwa dengan perspektif yang dikemukakan Max Weber bahwa dunia Barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dari nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dari nilai kreatif yang disebut sebagai

etos karya.

Motivasi atau "*motivation*" berarti : pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu dihadapkan oleh motif, harapan, dan insentif.

Sedamayanti (2000:104) mengatakan bahwa: "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien". Juga dalam buku yang sama dikemukakan oleh George R. Terry mengemukakan bahwa : " Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan".

Lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Hasibuan (2000:163) mengatakan bahwa:

" Teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu motif, Harapan, dan Insentif, adapun pengertiannya adalah: (a) Motif (*Motif*) adalah sesuatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (b) Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan karena perilaku untuk tercapainya tujuan. (c) (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja".

Gie, cs (Martoyo, 2000:164) memberikan perumusan motivasi adalah sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Karena itu agar motivasi bisa diimplementasikan pada setiap pegawai perlu memahami model-model implementasi itu sendiri, sebagai suatu kerangka pemikiran tertentu. Adapun pemahaman tentang model motivasi akan diuraikan lebih lanjut.

Ada beberapa model motivasi yang dirancang para ahli, model motivasi yang dapat dipergunakan oleh para pegawai dalam meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Model motivasi ini tidak hanya satu, ada berbagai macam sesuai dengan kerangka berfikir pembuat dan pemakai model tersebut. Para perancang model tersebut diantaranya: 1) Abraham H.Maslow, 2) Frederick Herzberg, 3) David McClelland, 4) Victor Vroom, 5) B.F Skinner, 6) Porter-Lawler.

Jika diamati para perancang model motivasi diatas menurut Abraham Maslow (T. Hani Handoko 2003:258) terdiri atas 5 macam kebutuhan yang tersusun secara hierarkis. Lima (5) macam kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a) Kebutuhan fisiologis dasar.

Kebutuhan fisiologis dasar adalah kebutuhan faal, kebutuhan biologis, seperti : istirahat, tidur, makan, minum, buang air, tempat berteduh, sex dan sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Adalah kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi maupun keluarga, rasa tentram, bebas dari rasa takut, kebutuhan memperoleh pekerjaan, dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak.

c) Kebutuhan sosial

Adalah kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat lingkungannya, cinta-mencintai, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Adalah kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang ada dan telah dicapainya.

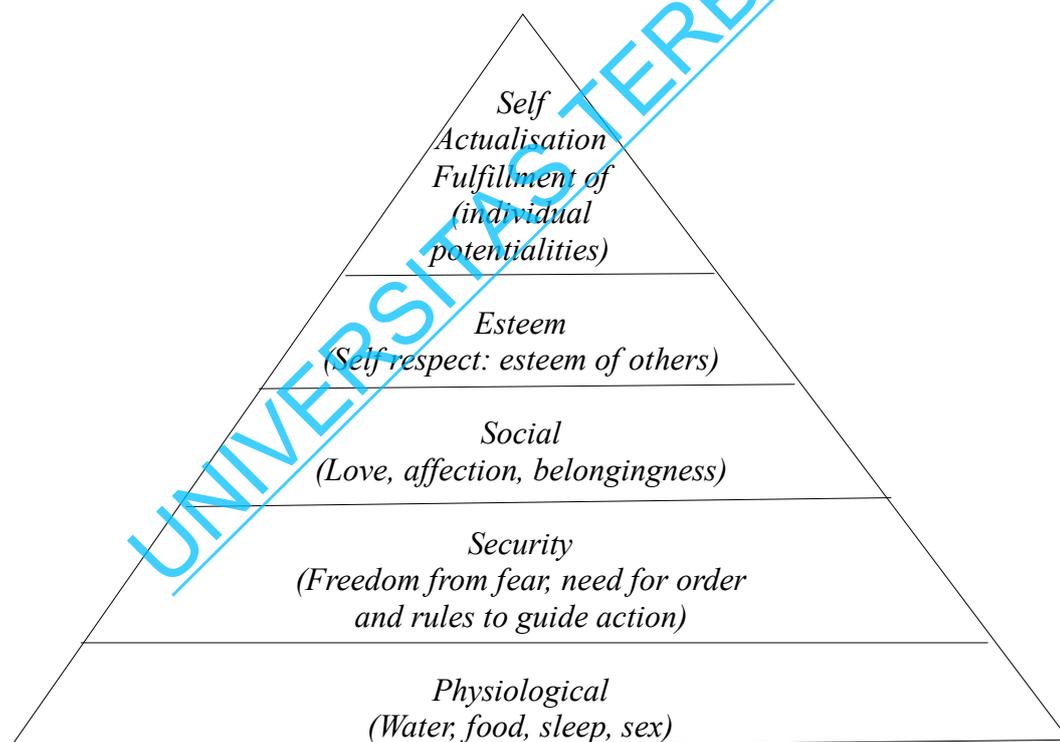
e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualisation*)

Adalah kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri, pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhantingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi-diri sebagai kebutuhan tingkat-tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat-tinggi dipenuhi secara internal (didalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat-rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya).

Teori kebutuhan Maslow dapat digambarkan dalam piramida berikut ini :

Gambar 2.1
Hierarchi of Needs dari A.H. Maslow



Sumber : T. Hani Handoko (2003:258)

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Teori ini menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasi nya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Keberadaan jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas teori Maslow tetapi juga

menimbulkan kritik karena dalam kehidupan nyata pemuasan kebutuhan manusia seringkali simultan dan tidak selalu berurutan satu demi satu.

Hal senada juga diungkapkan oleh Herzberg (T. Hani Handoko;259) mengenai motivasi pada umumnya, para pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas dan tanggung jawab.

Diantara model-model motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka teori motivasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh David Mclelland (1987). Pertimbangan menggunakan teori ini ada kecocokan/kesesuaian dilapangan. Dimana kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan merupakan salah satu dimensi dari motivasi seperti yang dikemukakan oleh David Mclelland. Mclelland (1987:261) menguraikan secara ringkas dimensi-dimensi yang melatar belakangi motivasi seseorang :

1) *The Need for Achievement (n-ach)* atau Kebutuhan akan prestasi/pencapaian.

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang memiliki *n-ach* yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi.

2) *The Need for Authority and Power (n-pow)* atau Kebutuhan akan kekuasaan.

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur dan memimpin orang lain. Menurut Mclelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial.

3) *The Need for Affiliation (n-affil)* atau Kebutuhan akan Afiliasi/keanggotaan.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain orang merasa ingin disukai dan diterima oleh orang lain.

Lebih jelasnya ketiga dimensi-demensi motivasi yang di rumuskan McClelland (1987:261) akan diuraikan lebih lanjut:

1. *The Need For achievement (n-ach)* Kebutuhan akan prestasi/pencapaian

Keberhasilan suatu motivasi menurut McClelland harus didasari oleh kebutuhan akan prestasi sebagaimana riset empirik yang dilakukan oleh beliau menemukan bahwa para usahawan, ilmuan dan profesional mempunyai tingkat motivasi prestasi diatas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

McClelland juga mengemukakan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecendrungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi risiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah keprogram management by objective (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.

4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Kemudian Hasibuan (2003:89) menambahkan, dari ketiga kebutuhan tersebut, kebutuhan akan prestasi yang kemudian mendorong munculnya motivasi berprestasi. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Namun, motivasi keinginan pencapaian ini diimbangi dengan keinginan menghindari kegagalan, sehingga perilaku mungkin diarahkan ke tujuan dengan kesukaran menengah dan bukannya kebutuhan dengan kesukaran tinggi (Atkinson & Feather dalam Jewell & Siegeall, 1998).

Sejalan dengan teori McClelland, Sabur (dalam Dahlani, 2009) menyatakan bahwa motivasi berprestasi didefinisikan sebagai suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Ini disebabkan oleh virus mental.

Dari pendapat tersebut, Sabur (dalam Dahlani, 2009) mengartikan bahwa dalam psikis manusia, ada daya yang mampu mendorongnya ke arah suatu kegiatan yang hebat sehingga dengan daya tersebut, ia dapat mencapai kemajuan yang teramat cepat. Daya pendorong tersebut dinamakan virus mental, karena apabila berjangkit di dalam jiwa manusia, daya tersebut akan berkembang biak dengan cepat. Dengan kata lain, daya tersebut akan meluas dan menimbulkan dampak dalam kehidupan.

Ahli lain yakni Gellerman (dalam Dahlani, 2009) menyatakan, bahwa motivasi berprestasi ditandai dengan adanya perasaan senang saat berhasil memenangkan suatu persaingan dan keberanian menanggung segala resiko sebagai konsekuensi dari usaha untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi berprestasi menurut Tapiardi (dalam Dahlani, 2009) adalah sebagai suatu cara berfikir tertentu apabila terjadi pada diri

seseorang cenderung membuat orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi.

Dari pendapat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya motivasi berprestasi dalam diri individu akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab dan dengan motivasi berprestasi yang tinggi juga akan membentuk individu menjadi pribadi yang kreatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu nilai kesuksesan. Dimana nilai kesuksesan tersebut mengacu pada perbedaannya dengan suatu keberhasilan atas penyelesaian masalah yang pernah diraih oleh individu maupun berupa keberhasilan individu lain yang dianggap mengandung suatu nilai kehormatan.

Dengan demikian jika diamati uraian diatas, indikator kebutuhan akan prestasi diantaranya menguasai berbagai keahlian, prestasi kerja yang maksimal, perasaan senang jika berhasil dalam bekerja, bertingkah laku giat meraih prestasi.

Ada beberapa karakteristik dari individu yang memiliki motivasi berprestasi yang dijabarkan oleh McClelland (1987:261), yakni sebagai berikut :

1) Menyukai tugas yang memiliki taraf kesulitan sedang

Mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tidak menyukai tugas yang terlalu mudah atau tidak menantang, yang dinilai tidak mampu memuaskan kebutuhan berprestasi mereka. Mereka berpendapat jika tugas terlalu mudah, tidak ada alasan untuk terlihat lebih baik karena semua orang pasti dapat melakukannya.

Namun disisi lain mereka juga tidak menyukai tugas yang terlalu sulit karena hal ini dapat menghambat kesempatan mereka untuk meraih sukses. Mereka tidak tertarik untuk melakukannya karena kemungkinan untuk gagal terlampau besar.

Maka dari itu orang-orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi

menyenangi tugas, pekerjaan, dan vokasional yang realistis, sehingga mereka dapat menyesuaikan kemampuan mereka dengan tuntutan dari pekerjaan mereka tersebut.

2) Bertanggung jawab secara personal atas performa kerja

Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memilih untuk bertanggungjawab secara personal untuk performa mereka, karena hanya dalam kondisi tersebut mereka dapat memperoleh kepuasan setelah melakukan sesuatu yang lebih baik. Individu tersebut juga mempunyai kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya hingga tuntas, dan selalu ingat akan tugas-tugasnya yang belum terselesaikan. Intinya, mereka fokus pada peningkatan performa mereka secara pribadi, tanpa memperhatikan apakah prestasi tersebut berpengaruh bagi anggota kelompok mereka atau tidak.

3) Menyukai umpan balik (*feedback*)

Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi menyukai performa mereka dapat dibandingkan dengan yang lain. Mereka senang mendapatkan umpan balik yang tepat, cepat dan jelas dari apa yang telah mereka kerjakan. Umpan balik menunjukkan seberapa baik mereka telah bekerja. Mereka selalu mengontrol hasil kerja mereka karena tidak suka mengambil risiko untuk gagal.

4) Inovatif

Mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi juga selalu berupaya untuk lebih inovatif, menemukan cara baru yang lebih baik dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal yang mendorong mereka untuk bertindak seperti itu disebut dengan motif efisiensi. Mereka menghindari segala sesuatu yang monoton dan berhubungan dengan rutinitas. Mereka senang mencari informasi untuk menemukan cara menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Morgan, dkk (1986) menambahkan, ketika orang yang memiliki kebutuhan berprestasi meraih kesuksesan, mereka akan terus meningkatkan level aspirasi

mereka dengan cara yang realistis, jadi mereka dapat bergerak menuju tugas yang lebih sulit dan menantang.

5) Ketahanan (*persistence*)

Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi ternyata juga memiliki ketahanan kerja yang lebih tinggi dalam mengerjakan tugas. Mereka memiliki ketahanan yang lebih dalam menghadapi kegagalan yang mungkin ditemui dalam pekerjaan. Individu tersebut umumnya mampu bertahan terhadap tekanan sosial yang ada. Hal ini didorong dengan kepercayaan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan baik serta mampu mengerjakan pekerjaan yang serupa dengan hasil yang lebih baik di masa depan. Namun ketahanan ini tetap tergantung pada kemungkinan mereka untuk meraih sukses.

Motivasi berprestasi ini dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Andreani (dalam Kadir 2009) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan dilihat dari sumbernya secara umum terbagi 2 (dua) yaitu : factor internal dan eksternal.

1. Faktor internal

Bersumber dari dalam diri individu seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Berdasarkan jenis kelamin, McClelland (dalam Schultz & Sydney, 1993) menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Troll & Schwartz (dalam Sopah, 1999) menambahkan bahwa perbedaannya terletak pada perlakuan dan sosialisasi, dimana laki-laki lebih dilatih untuk aktif, kompetitif, dan mandiri sementara perempuan dibiasakan pasif, bergantung pada orang lain, dan kurang percaya diri.

Dari segi usia, Schultz & Sydney (1993) mengatakan bahwa kualitas motivasi berprestasi mengalami perubahan sesuai dengan usia individu. Motivasi berprestasi

individu tertinggi pada usia 20-30 tahun dan mengalami penurunan setelah usia pertengahan (*middle age*) yang berkisar antara 40-60 tahun. Dari segi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Mulyawati (2008) mengatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi berprestasi yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan.

Herzberg (dalam Siagian, 1995) menyatakan, motivasi berprestasi lebih dipengaruhi oleh faktor yang sifatnya intrinsik dan dihubungkan dengan kepuasan kerja, seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami seseorang.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada diri seseorang (Irawan, 2007). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani dan dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan secara langsung mempengaruhi prestasi karyawan. Kepuasan kerja disini juga merupakan salah satu dimensi dari *job commitment* (Morrow & McElroy, 1986), dimana orang yang puas akan pekerjaannya akan memiliki *job commitment* yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, orang yang tidak merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki *job commitment* yang rendah.

2. Faktor eksternal

Meskipun motivasi berprestasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal sejumlah ahli juga mengungkapkan beberapa faktor eksternal yang turut mempengaruhi. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi

berprestasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut, terdiri dari : hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja (Andreani dalam Kadir, 2009), status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan (Herzberg dalam Siagian, 1995), harapan orangtua terhadap anaknya, pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan, latar belakang budaya seseorang dibesarkan, peniruan tingkah laku, dan lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung (McClelland dalam Sukadji & Singgih, 2001).

Manusia adalah salah satu sumber daya paling utama dalam organisasi, walaupun semakin canggih teknologi saat ini namun manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimana baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia yang merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan memeliharanya.

Ungkapan manusia di belakang meja cukup memberikan keyakinan betapa pentingnya, manusia dalam kehidupan organisasi. Sebab, manusia juga mampu mengatasi hambatan yang dialami oleh organisasi, mengatasi dan menghitung akibat-akibat sampingan yang ditimbulkannya. Winardi (1992:30) mempertegas bahwa : "Harus diakui bahwasanya tidak ada organisasi tanpa manusia, sehingga dengan demikian para manajer harus mengetahui cara memotivasi, memimpin dan berkomunikasi dan perlu memahami hubungan-hubungan antar perorangan dan perilaku kelompok-kelompok orang-orang".

Penetapan strategi pemahaman terhadap manusia dalam pencapaian peningkatan produktivitas perusahaan, yang berorientasi kepada sumberdaya manusia sangatlah penting, karena dengan kesadaran pegawai secara sukarela mencurahkan kemampuannya berarti akan tercipta peluang mencapai target yang ditetapkan perusahaan sehingga keberhasilan perusahaan akan berlangsung terus. Karena itu,

manajemen sumberdaya manusia yang berbasis kepada motivasi merupakan salah satu pilarnya. Sesungguhnya, *motivating, leading, directing, acting, communicating* dalam arti *at work*. Istilah-istilah ini merupakan salah satu fungsi manajemen yang berorientasi kepada sumberdaya manusia.

Salah satu cara yang dapat digunakan memahami manusia adalah dengan menganalisis kebutuhannya yang beraneka ragam. Kebutuhan manusia merupakan kekurangan yang dialami pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis, prestasi, sosial dan jenis kebutuhan lainnya. Adanya kebutuhan manusia dipandang sebagai pembangkit mencari jalan keluar agar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Tegasnya, manusia moderen dewasa ini dalam usaha memenuhi kebutuhannya tidak mungkin lagi melakukannya dengan bekerja sendirian. Artinya, cara yang paling efektif untuk memuaskan berbagai kebutuhan itu adalah dengan menggunakan jalur-jalur organisasi. Suryawikarta (1994:4) mempertegas "bahwa manusia moderen tidak bisa melepaskan diri dari organisasi, sejak dia lahir sampai mati". Hal inilah yang menjadi dasar utama semakin rumitnya kebutuhan manusia, semakin banyak pula jenis organisasi yang dimasukinya karena berbagai jenis organisasi merupakan wahana yang kian disadari tidak bisa tidak harus dimasuki dan digunakan untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang sangat kompleks itu.

Masuknya seseorang ke dalam organisasi, sebagai ungkapan adanya kebutuhan pokok dan penting bagi kelangsungan hidup seseorang dan motifnya pribadi atau internal. Di lain pihak, rangsangan berasal dari luar. Biasanya rangsangan ini dijadikan sebagai bagian dari lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan untuk mendorong pegawainya melaksanakan pekerjaan. Setelah lewat beberapa waktu, pimpinan menilai prestasi kerja. Dari hasil evaluasi akan menelurkan beberapa ganjaran baik bersifat positif maupun negatif (hukuman). Jika penilaian bersifat positif sesuai dengan

pertimbangan pegawai, maka akan memunculkan dorongan untuk memenuhi kebutuhannya.

Adapun indikator (tanda) orang-orang yang mengejar kebutuhan berprestasi adalah: menguasai berbagai keahlian, prestasi kerja yang maksimal, perasaan senang jika berhasil dalam bekerja, Bertingkah laku giat memiliki prestasi, Kemajuan dalam karier, Hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem pembinaan dan pelatihan

2. *The Need for Authority and Power (n-pow) Kebutuhan akan kekuasaan.*

Ramlan Subakti, wakil ketua KPU 2002-2007 memandang kekuasaan sebagai kemampuan mempengaruhi pihak lain untuk berfikir dan berperilaku sesuai kehendak yang mempengaruhi. Menurut Bertrand Russel seorang filosof dari Inggris kekuasaan adalah konsep dasar ilmu sosial. Kekuasaan penting dalam kehidupan organisasi dan bahwa kekuasaan dalam organisasi terikat dengan status seseorang.

Demikian juga yang diungkapkan oleh Prof. Mariam Budiarjo kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku. Sedangkan menurut Max Weber kekuasaan adalah kemungkinan yang membuat seseorang didalam suatu hubungan sosial berada dalam suatu jabatan untuk melaksanakan keinginannya sendiri dan menyingkirkan segala halangan yang melintang didepannya.

Konsep-konsep kekuasaan yang dikemukakan oleh para ahli melahirkan bentuk-bentuk kekuasaan berikut ini :

- a. Kuasa paksaan (*Coercive Power*) yang berkuasa mampu menghukum seseorang yang tidak melakukan perintah
- b. *Reward Power*, yang diberi order melakukan sesuatu yang dapat tunduk bila diberi imbalan.
- c. *Legitimate Power*, seseorang penguasa akan menuntut bawahan pengikutnya agar taat padanya.

- d. *Expert Power*, seseorang yang bekerja memang memiliki keahlian luar biasa dalam bidangnya.
- e. *Referant Power*, sang penguasa memiliki karisma sehingga pengikutnya ingin menjadi seperti dia dan melakukan apa saja untuknya.

Dengan demikian kebutuhan kekuasaan selalu dikejar agar seseorang ingin mendapat jabatan. Adapun indikator (tanda) orang-orang yang mengejar kebutuhan kekuasaan adalah Kemampuan mempengaruhi pihak lain, Menunjukkan tingkah laku kepada pemimpin, Melakukan pendekatan manusiawi, Berusaha dekat kepada pimpinan, Membuka jaringan kepada semua pihak.

3. *The Need for Affiliation (N-affil) Kebutuhan akan Afiliasi/Keanggotaan.*

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu merasa kekurangan, tidak sempurna, ketiadaan dan sebagainya, sehingga merusak kesejahteraannya. Keadaan yang dirasakan tersebut merupakan suatu bentuk kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh setiap individu selama rentang kehidupannya. Perasaan kekurangan yang dirasakan bisa bersifat fisiologis, seperti kebutuhan akan makanan, atau yang bersifat psikologis seperti harga diri dan yang bersifat sosiologis, seperti aktualisasi diri dan afiliasi.

Maslow (dalam Koeswara, 1991) mengatakan bahwa manusia sebagai makhluk yang tidak pernah berada dalam keadaan sepenuhnya puas. Bagi manusia kepuasan itu sifatnya sementara, jika suatu kebutuhan telah terpuaskan yang lain akan muncul menuntut kepuasan, begitu seterusnya. Berdasarkan ciri yang demikian, Maslow mengajukan gagasan bahwa kebutuhan pada manusia adalah bawaan, tersusun menurut tingkatan atau bertingkat, dengan kebutuhan dasar fisiologis sebagai kebutuhan pertama, lalu seterusnya diikuti oleh kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan memiliki, kebutuhan akan rasa harga diri.

Kebutuhan fisiologis dan rasa aman jika relatif sudah terpuaskan, maka kebutuhan sosial untuk jadi bagian dari kelompok sosial dan cinta muncul menjadi kebutuhan

yang dominan. Orang sangat peka dengan kesedihan, pengasingan, ditolak lingkungan dan kehilangan sahabat atau cinta. Kebutuhan sosial ini terus penting sepanjang kehidupan manusia, mulai dari dalam kandungan sampai akhir hayat.

Kebutuhan untuk melakukan interaksi dengan orang lain dikenal dengan konsep kebutuhan afiliasi. Kebutuhan afiliasi adalah suatu istilah yang dipopulerkan oleh David McClelland, ia menguraikan bahwa kebutuhan afiliasi adalah suatu kebutuhan dari seseorang untuk merasakan suatu perasaan terlibat dan ikut serta di dalam suatu kelompok sosial. Orang-orang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi mendambakan suatu hubungan antar pribadi yang hangat.

Kebutuhan afiliasi adalah hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang-orang lain (dalam Robbins, 1996). Stanley (dalam Gellerman, 1984) menyatakan bahwa, afiliasi merupakan keinginan untuk bersatu dengan orang lain tanpa memperdulikan apapun kecuali kebersamaan yang jelas dapat diperoleh.

McClelland (dalam As'ad, 1998) mengatakan bahwa kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Afiliasi adalah suatu bentuk kebutuhan akan pertalian dengan orang lain, pembentukan persahabatan, ikut serta dalam kelompok-kelompok tertentu, kerja sama dan kooperasi (Chaplin, 2002). Afiliasi menurut Poerwadarwinta (1986), adalah penggabungan, perkaitan, kerja sama, penerimaan sebagai anggota.

Menurut Murray (dalam Hall dan Lindzey, 1993), kebutuhan afiliasi adalah mendekatkan diri, bekerja sama atau membalas ajakan orang lain yang bersekutu (orang lain yang menyerupai atau menyukai subjek), membuat senang dan mencari afeksi dari objek yang disukai, patuh dan setia kepada seorang kawan.

Kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain, dimana kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain merupakan bentuk dari kebutuhan berafiliasi.

Budiardjo dkk. (dalam Listiana, 2002) menjelaskan kebutuhan afiliasi sebagai formasi hubungan sosial, keinginan untuk bergabung, beramah-tamah dan membentuk persahabatan. Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berafiliasi biasanya memiliki kesenangan dari kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial. Secara individu, mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan, rasa intim dan pengertian.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan berafiliasi adalah suatu kebutuhan untuk membentuk hubungan sosial secara hangat, memelihara, mengembangkan hubungan afeksi yang positif dan memperbaiki hubungan sosial dengan orang lain, sehingga individu memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan cenderung untuk menghindari kekecewaan karena ditolak dalam kelompok sosial, serta berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan positif.

Menurut Maslow (T.Hani Handoko : 2003:258) kebutuhan afiliasi (sosial) adalah kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat, cinta mencintai, rasa memiliki, persahabatan, diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi. Adapun tanda (indikator) orang-orang yang mengejar kebutuhan afiliasi atau sosial adalah Perasaan terlibat dengan kelompok, Diterima oleh orang lain, Dukungan dari orang lain, Persahabatan, Mendekatkan diri dan bekerjasama, Mencari kontak-kontak sosial, Berusaha membentuk kelompok sosial, Tidak bekerja secara individual.

a. Disiplin Kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan,

menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas dengan penuh dengan semangat, memenuhi peraturan yang ada. Hal tersebut sesuai dengan pendapat M.Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok atau kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu (Sinungan, 1991:115).

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005:64), "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur". Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodemejo (2002:98)

"Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001:71) menyatakan:

"Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis".

Menurut Siswanto (2006:32) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian baik pada tempat bekerja. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000:190).

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musnef (1994:116) yang berpendapat bahwa:

"Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya".

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan (Ig.Wursanto,1989:108). Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2000:50) menyatakan bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Siagian (2008 : 53) menyatakan terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu disiplin preventive dan disiplin korektif. Untuk mengetahui pengertian lebih jelasnya mengenai dua jenis disiplin tersebut dapat diuraikan sebagai berikut ini:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu:

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2) Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud seyogianya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normative.
- 3) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur itu ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Siagian (2008:47), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
- 5) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian baik pada tempat bekerja. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000:190).

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musnef (1994:116) yang berpendapat bahwa:

"Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya".

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan (Ig.Wursanto,1989:108).

Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2000:50) menyatakan : " Bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya". Menurut Keit Davis dan John W.Newtsone disiplin mempunyai 3 sifat yakni:

- 1) Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
- 2) Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.
- 3) Progresif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Hal tersebut merupakan tindakan-tindakan didalam upaya mencapai tujuan organisasi yaitu mencapai kualitas atau keberhasilan (Triguno,2002:59). Menurut Saydim (1996:286-287) menjelaskan bentuk disiplin kerja yang baik tergambar pada suasana :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggungjawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktifitas para pegawai.

Sementara itu kelemahan disiplin kerja pegawai terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a) Tingginya angka absensi pegawai.
- b) Seringnya terlambatnya pegawai untuk masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- c) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
- d) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
- e) Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang mengobrol daripada kerja.
- f) Tidak terlaksananya supervise dan waskat yang baik.

g) Sering adanya konflik antara pegawai dan pimpinan perusahaan.

Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Straus (1985:214) adalah sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Mentaati intruksi kerja dari supervisor.
- 3) Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian.
- 4) Mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

Begitu pula I.C. Wursanto (1985:135), menyatakan bahwa kinerja yang tinggi dan disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila para pegawai terpenuhi kebutuhannya. Pada hakekatnya disiplin terdiri dari beberapa unsur yaitu :

- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Kesadaran bahwa disamping individu adalah sebagai orang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga mempunyai rasa saling tanggungjawab.
- 3) Ketaatan dan kepatuhan terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 4) Ketertiban dalam melaksanakan apa yang harus dikerjakan sehingga dapat dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- 5) Inisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan sehingga dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- 6) Inisiatif yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas, sehingga tidak melakukan seperti halnya melakukan pola kerja hanya itu-itu saja.
- 7) Rasa senang hati, tidak terpaksa dan dipaksa.
- 8) Dilaksanakannya sanksi yang sungguh-sungguh (WS.Widodo, 1980:60).

Dalam disiplin kerja, kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan kerja sehingga di dalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai,

melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggung jawab tanpa ada beban terpaksa (Juhro, 1978:38).

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dlan organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Laterner, 1983:71).

Dede hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
- 2) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- 3) Bekerja dengan jujur, semangat dan penuh tanggung jawab
- 4) Datang dan pulang tepat pada waktunya
- 5) Bertingkah laku sopan

Sedangkan menurut Guntur (1996:67) yang termasuk dalam disiplin kerja mempunyai tiga demensi disiplin yaitu:

- 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Orang-orang yang disiplin terhadap waktu tercermin dari indikator (tanda) yaitu : Kepatuhan pegawai pada jam kerja., Ketepatan menyelesaikan pekerjaan,

Tidak mengulur-ulur waktu, Memiliki jadwal kerja, Memiliki komitmen, Mengevaluasi jam kerja.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Pegawai yang memiliki disiplin terhadap peraturan memiliki tanda yaitu : kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan, menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan peraturan dengan baik, penerapan sanksi, memiliki ketegasan, mengevaluasi peraturan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Pada dimensi disiplin menggunakan indikator yang telah di utarakan Guntur (1996:67) karena ditemukan kecocokan dengan fenomena dilapangan yaitu dari dimensi disiplin waktu meliputi kehadiran dan kepatuhann pegawai pada jam kerja, dimensi disiplin peraturan yaitu tata tertib peraturan dan pada disiplin tanggung jawab terlihat pada penggunaan dan peralatan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin terhadap tanggungjawab tampak dari : Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja

yang telah ditentukan. Tidak menghindar dari tanggungjawab, Mempertanggungjawabkan pekerjaannya, Konsisten dengan waktu dan Tidak merugikan jam kerja orang lain.

b. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan belum pernah dilakukan oleh peneliti lain. Beberapa Peneliti pernah melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi, dan disiplin kerja pegawai yang hampir mirip dengan penelitian ini antara lain:

1. Anggawana hasan (2005), dengan judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Penelitian ini berbeda dalam hal:

- 1) Lokasi penelitian di Jawa Barat dan Banten.
- 2) Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, analisis yang digunakan adalah Koefisien korelasi Rank Spearman dengan metode deskriptif dengan menggunakan tiori Abraham Maslow.
- 3) Hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan berdasarkan perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,849 > 1,701$ sehingga berada pada daerah penolakan H_0 yang artinya bila H_0 terima maka H_1 ditolak, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan jika motivasi terhadap karyawan diberikan secara efektif maka disiplin karyawan akan meningkat.

1. Windi Rizki Adi (2011), dengan judul : "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu"

Penelitian ini berbeda dalam hal :

- 1) Lokasi penelitian di Kusuma Agrowisata Hotel Batu - Malang.

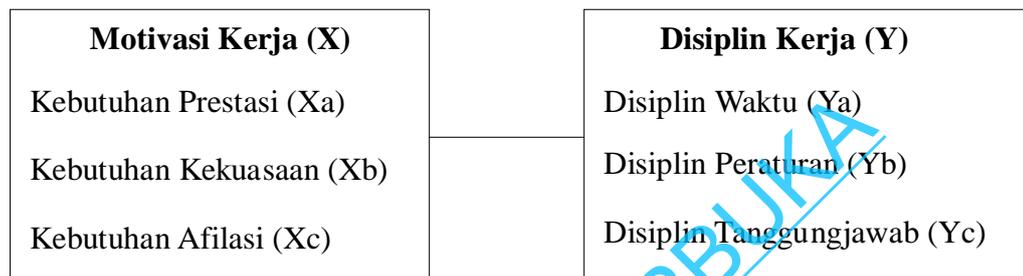
- 2) Penelitian dilakukan terhadap karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu, menggunakan pendekatan survey. Keseluruhan data kualitatif akan diuji dengan regresi liner berganda dengan menggunakan SPSS Windows.
 - 3) Hasil penelitian didapatkan variabel Motivasi (X_1 memiliki nilai t hitung = 3.303; nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja (XI) terhadap disiplin kerja (Y) diterima.
- c. Yuli Wardani (2010), dengan judul : "Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi Terhadap disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Surabaya".
- Penelitian ini berbeda dalam hal :
- 1) Lokasi Penelitian di PT. Bank Jatim surabaya
 - 2) Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Jatim surabaya, penelitian ini menggunakan metode analisis koefisien korelasi sperman rank dengan menggunakan 140 responden sebagai sampel.
 - 3) Hasil penelitian didapatkan bahwa hasil koefisien korelasi spermen rank diperoleh sebesar 0,4657125 dimana hasil tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi, hasil tersebut terletak antara 0,40-0,599 yang menunjukkan bahwa antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang. Sedangkan uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Bank Jatim Surabaya sebesar 21,69%. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,1822352. Menurut kriteria pengujian hipotesis t hitung lebih besar dar t tabel hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Bank Jatim Surabaya.

B. Kerangka Berpikir

Sebagaimana telah dipaparkan diatas, maka secara ringkas dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah bagan kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber : Variabel motivasi : David Mclelland (1987:261), variabel Disiplin kerja oleh : Guntur (1996:67)

Dari Gambar 2.2 di atas jika dijelaskan bahwa yang faktor-faktor motivasi kerja yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya : Kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Variabel-variabel pada motivasi kerja tersebut merupakan variabel bebas atau variabel independent, sedangkan yang menjadi variabel terikat atau variabel dependen adalah disiplin kerja. Variabel disiplin kerja meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang bersifat memberikan arti kepada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri-ciri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Jadi dalam definisi operasional ini harus dirinci ciri-ciri yang akan diteliti dan bagaimana mengamatinya. Berikut ini penjelasan definisi operasional dari penelitian ini:

1. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya. McClelland (1987:261) menguraikan secara ringkas dimensi-dimensi yang melatar belakangi motivasi seseorang :

a. *The Need for Achievement (n-ach)* atau Kebutuhan akan prestasi/pencapaian.

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang memiliki *n-ach* yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi.

b. *The Need for Authority and Power (n-pow)* atau Kebutuhan akan kekuasaan.

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur dan memimpin orang lain. Menurut McClelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial.

c. *The Need for Affiliation (n-affil)* atau Kebutuhan akan Afiliasi/keanggotaan.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain orang merasa ingin disukai dan diterima oleh orang lain.

2. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Guntur (1996:67) menguraikan dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Pegawai yang memiliki disiplin terhadap peraturan memiliki tanda yaitu : Kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan, menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan peraturan dengan baik, penerapan sanksi, memiliki ketegasan, pengevaluasi peraturan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

C. Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap fenomena, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan prestasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan kekuasaan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan afiliasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan umum tentang metode-metode dan prosedur-prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Rancangan penelitian atau desain penelitian dapat pula diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan membuat kuisioner, sehingga data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, seperti data yang berskala ukur interval dan rasional, kemudian diolah dengan statistik.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Djawanto,cs, (1988:95) yaitu: Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yaitu sebanyak 93 orang sebagaimana yang disampaikan oleh Sugiono (2003: 75) jika populasinya sedikit maka seluruhnya dijadikan sampel.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini sedikit maka sampel populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan dalam penelitian sebagai petunjuk untuk mencari data maupun segala informasi di lapangan. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi 2, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang akan diprediksi atau dijelaskan, sedangkan variabel independen adalah variabel (diperkirakan) mempengaruhi variabel dependen.

Variabel independen (variabel X) pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja diuraikan menjadi dimensi-dimensi berikut ini:

X_a = Kebutuhan Prestasi

X_b = Kebutuhan Kekuasaan

X_c = Kebutuhan afiliasi

Sementara itu yang menjadi variabel dependen (variabel terikat/variabel Y) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Variabel dependen (Variabel Y) pada penelitian ini adalah variabel disiplin kerja. Dimensi disiplin kerja dapat diuraikan menjadi 3, meliputi: disiplin waktu (Y_a), disiplin peraturan (Y_b), dan disiplin tanggungjawab (Y_c).

D. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat dalam bentuk kuisioner yang diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan/pernyataan, dimana dalam kuisioner sudah disediakan alternatif jawaban dari tiap item pernyataan. Dalam pelaksanaan pengisian responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami. Untuk mengetahui tanggapan responden

terhadap disiplin yang menyangkut motivasi serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan pegawai yang diperoleh dalam pembagian kuisioner, maka digunakan skala Likert dengan 4 *option*.

Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert yang dibuat menjadi 4 alternatif jawaban. Skala likert melibatkan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan sikap responden diminta menyatakan "sangat baik" sampai pada jawaban "tidak baik" untuk setiap pertanyaan, jawaban diberi nilai yang akan merefleksikan secara konsisten sikap responden. Nilai total seluruh pertanyaan dihitung untuk setiap responden. Untuk setiap jawaban akan diberi skor 1 - 4 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk jawaban tidak baik
2. Skor 2 untuk jawaban kurang baik
3. Skor 3 untuk jawaban baik
4. Skor 4 untuk jawaban sangat baik

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, dilakukan uji coba skala motivasi dan disiplin kerja pegawai. Data hasil kuisioner diolah dengan menggunakan program SPSS 18.0 *for windows*.

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel, dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian, Tabel 3.1 berikut ini akan menjelaskan kisi-kisi instrumen penelitian secara terperinci:

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	2	3	4	5
1	Variabel Bebas Motivasi (X) David McClelland (1987:261)	1. Kebutuhan Prestasi	a. Menguasai berbagai keahlian b. Prestasi kerja yang maksimal c. Perasaan senang jika jika berhasil dalam bekerja d. Giat berupaya untuk berprestasi e. Kemajuan dalam karier f. Hubungan antara pimpinan dan bawahan g. Sistem pembinaan dan pelatihan	1,2 3,4 5 6 7 8,9 10,11
		2. Kebutuhan kekuasaan	a. Kemampuan mempengaruhi pihak lain b. Menunjukkan tingkah laku yang baik kepada pemimpin c. Melakukan pendekatan Manusiawi d. Berusaha dekat dengan pimpinan e. Membuka jaringan ke pada semua pihak	12,13 14 15 16 17
		3. Kebutuhan Afiliasi	a. Perasaan terlibat dengan kelompok b. Diterima oleh orang lain c. Dukungan dari orang lain d. Persahabatan e. Mendekatkan diri dan bekerjasama f. Mencari kontak-kontak sosial g. Berusaha membentuk kelompok	18 19 20 21 22 23

			social	24
			h. Tidak bekerja dengan individu	25
2	Variabel Tidak Bebas	1. Disiplin waktu	a. Kepatuhan pegawai pada jam kerja.	26,27
	Disiplin Kerja Pegawai (Y)		b. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	28
	Guntur (1996-34-35)		c. Tidak mengulur-ulur waktu	29
			d. Memiliki jadwal kerja	30
			e. Memiliki komitmen	31
			f. Mengevaluasi jam kerja	32
		2. Disiplin peraturan	a. Kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada	33,34
			b. Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan.	35,36
			c. Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	37
			d. Melaksanakan peraturan dengan baik	38
			e. Penerapan sanksi	39
			f. Memiliki ketegasan	40,41
			g. Mengevaluasi peraturan	42
		3. Disiplin Tanggung jawab	a. Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.	43,44
			b. Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.	45,46
			c. Tidak menghindar dari tanggungjawab	47
			d. Mempertanggungjawabkan pekerjaannya.	48
			e. Konsisten dengan waktu	49
			f. Tidak merugikan jam kerja orang lain	50

Sumber : David Mclelland (1987:261), Guntur (1996:34-35)

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan sumber data

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe eksplanatori. Dengan kata lain penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, seperti data yang berskala ukur interval dan rasio.

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh melalui:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuisioner selain itu penulis juga melakukan survey langsung ke Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tempat dimana penulis melakukan penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi ke pustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dikaji lebih lanjut. Data sekunder diperoleh dari referensi-referensi misalnya dari buku-buku, internet, jurnal dan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Dari buku diperoleh teori-teori tentang motivasi dan disiplin kerja. Sementara itu, teori-teori tentang sejarah dan struktur organisasi diperoleh langsung dari kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 cara, yaitu melalui studi lapangan dan studi ke pustakaan. Berikut penjelasan dari kedua teknik pengumpulan data tersebut:

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Data tersebut penulis peroleh dengan cara : menyebarkan kuisioner untuk di jawab responden dan pertanyaan itu telah

dipersiapkan sebelumnya secara sistematis. Disamping itu untuk melakukan cross cek di lapangan peneliti melakukan wawancara ke pada beberapa orang, seperti: teman kerja, kepala seksi dan kepala bidang Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Data yang diperoleh selanjutnya akan digunakan untuk memperkuat hasil uji statistik.

b. Studi Pustaka (Library Research)

Yaitu mengumpulkan data sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan aspek permasalahan dan menunjang pembahasan dalam pembuatan tesis ini.

F. Teknik/Cara Analisis Data

Setelah indikator yang menjadi ukuran masing-masing variabel dan teknik pengukuran yang digunakan ditentukan, maka ditentukan teknik analisis data yang disesuaikan dengan data yang tersedia. Analisis Kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data, terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan yang memerlukan pengukuran.

Jika data telah terkumpul, selanjutnya dibuat analisis data dengan cara tabulasi, yang termasuk dalam kegiatan ini antara lain memberikan skor (*scoring*) terhadap jawaban responden menurut kaedah yang tepat, kemudian menyajikan data tersebut kedalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori.

Selain itu juga dilakukan uji statistik terhadap data yang diperoleh. Uji statistik tersebut meliputi hal-hal berikut ini:

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya (Singarimbun, 1995: 124). Validitas pengukuran Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas ini terlebih dahulu diujicobakan kepada 30 orang responden/sampel melalui kuisioner.

Tinggi rendahnya validitas suatu angket dihitung dengan teknik *Korelasi Product Moment Pearson* dengan rumus:



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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y

n : Jumlah sampel

x : Nilai total atribut

y : Nilai dari variabel

Kriteria pengambilan keputusan menurut Arikunto (1993) adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikan 5%, berarti item (butir soal) pernyataan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan taraf signifikan 5%, berarti item (butir soal) pernyataan tidak valid.

Hasil pengujian validitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Validitas Instrumen ($r_{\text{tabel}} = 0,204$)

Dimensi Kebutuhan Prestasi (X_a)			
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,382	0,204	Valid
Butir 2	0,516	0,204	Valid
Butir 3	0,495	0,204	Valid
Butir 4	0,293	0,204	Valid
Butir 5	0,330	0,204	Valid
Butir 6	0,408	0,204	Valid
Butir 7	0,424	0,204	Valid
Butir 8	0,357	0,204	Valid
Butir 9	0,449	0,204	Valid
Butir 10	0,320	0,204	Valid
Butir 11	0,357	0,204	Valid
Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (X_b)			
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 12	0,215	0,204	Valid
Butir 13	0,357	0,204	Valid
Butir 14	0,549	0,204	Valid
Butir 15	0,750	0,204	Valid
Butir 16	0,714	0,204	Valid
Butir 17	0,613	0,204	Valid
Dimensi Kebutuhan Afiliasi (X_c)			
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 18	0,608	0,204	Valid

Butir 19	0,686	0,204	Valid
Butir 20	0,699	0,204	Valid
Butir 21	0,639	0,204	Valid
Butir 22	0,684	0,204	Valid
Butir 23	0,518	0,204	Valid
Butir 24	0,479	0,204	Valid
Butir 25	0,413	0,204	Valid
Dimensi Disiplin Waktu (Y_a)			
Butir 26	0,620	0,204	Valid
Butir 27	0,688	0,204	Valid
Butir 28	0,719	0,204	Valid
Butir 29	0,649	0,204	Valid
Butir 30	0,668	0,204	Valid
Butir 31	0,532	0,204	Valid
Butir 32	0,497	0,204	Valid
Dimensi Disiplin Peraturan (Y_b)			
Butir 33	0,274	0,204	Valid
Butir 34	0,503	0,204	Valid
Butir 35	0,288	0,204	Valid
Butir 36	0,400	0,204	Valid
Butir 37	0,376	0,204	Valid
Butir 38	0,417	0,204	Valid
Butir 39	0,477	0,204	Valid
Butir 40	0,307	0,204	Valid
Butir 41	0,452	0,204	Valid
Butir 42	0,401	0,204	Valid

Dimensi Disiplin Tanggung Jawab (Y_c)			
Butir 43	0,323	0,204	Valid
Butir 44	0,642	0,204	Valid
Butir 45	0,466	0,204	Valid
Butir 46	0,288	0,204	Valid
Butir 47	0,283	0,204	Valid
Butir 48	0,372	0,204	Valid
Butir 49	0,518	0,204	Valid
Butir 50	0,484	0,204	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2012

Suatu data dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk jumlah responden sebanyak 93 orang, maka R_{hitung} nya sebesar 0,204 (Sugiono, 2010). Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada tabel 3.2 di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan/pertanyaan dari masing-masing dimensi adalah valid, sehingga kuisioner layak untuk digunakan sebagai pengukuran untuk masing-masing variable.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama (Singarimbun, 1995:140).

Untuk mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah Teknik Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = \frac{\sum (R_{ii}^2) - \frac{(\sum R_i)^2}{n}}{n(R^2) - \frac{(\sum R_i)^2}{n}}$$

Keterangan :

r_{tt} : Reliabilitas instrumen

σ^2 : Variabel total

$\Sigma \sigma b^2$: Σ variabel butir

k : Banyaknya butir pertanyaan atau Σ soal

Kriteria pengambilan keputusannya mengacu pada *Alpha Cronbach's* yaitu item dikatakan reliabel jika hasil perhitungan dengan *Alpha Cronbach's* nilainya lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kebutuhan Prestasi (X_a)	11	0,662	Reliabel
Kebutuhan Kekuasaan (X_b)	6	0,786	Reliabel
Kebutuhan Afiliasi (X_c)	8	0,817	Reliabel
Disiplin Waktu (Y_a)	7	0,853	Reliabel
Disiplin Peraturan (Y_b)	10	0,696	Reliabel
Disiplin Tanggung Jawab (Y_c)	8	0,732	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2012

Dari Tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada seluruh variable menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 5%. Maka, seluruh variabel tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) serta dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

3. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independent (variabel bebas X) dengan satu variabel dependent (variabel terikat Y).

Menurut Djawanto PS dan Subagyo (1998:315), untuk menghitung nilai regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_a + b_2X_b + b_3X_c + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_a = Kebutuhan Prestasi

X_b = Kebutuhan kekuasaan

X_c = Kebutuhan Afiliasi

ε = Nilai Residu

4. Uji R²

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependen (Setiaji, 2004: 29).

Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$R^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{\sum Y_i^2 - \sum e_i^2}$$

R² : Koefisien determinasi

e_i² : Nilai kuadrat residual

y_i² : Nilai kuadrat variable

5. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis pertama (H_1) dengan uji secara individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara individual variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Adapun langkah-langkah dari uji t adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Tingkat signifikansi (α) = 5% ; $t_{tabel} = n - k - 1$

3) Rumus uji t

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = standar *error* koefisien regresi

4) Kriteria pengujian

1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$.

2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$.

a. Uji Variabel Anova Hipotesis kedua (H_2) atau Uji Simultan (F_{test})

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dari uji F menurut (Widiyanto, 2003:18) adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Tingkat signifikansi (α) = 5 % ; $F_{tabel}(\alpha; k-1; n-k)$

3) Rumus uji F

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel bebas

4) Kriteria pengujian

a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas nilai F atau signifikan $> 0,05$.

b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas nilai F atau signifikansi $< 0,05$.

6. Uji Asumsi Klasik

Karakteristik data penelitian menentukan teknik analisis data yang akan digunakan untuk membuktikan atau menguji hipotesis, oleh karena itu sebelum pelaksanaan analisis data yang menguji hipotesis dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap data tersebut. Pengujian persyaratan analisis data adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan metode enter. Dengan metode enter dapat diketahui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data tidak tersebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Singgih, 2000: 65).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas mempunyai arti terdapat hubungan yang sempurna atau pasti antara beberapa variabel bebas atau semua variabel bebas diuji model regresi (Gujarati, 1995 : 156). Uji itu dilakukan untuk tiap-tiap model dengan melihat variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas sedangkan bila VIF-nya dibawah 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Setiaji, 2004: 109).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terdapat *trend* di dalam variabel dan diteliti sehingga mengakibatkan juga mengandung *trend* Autokorelasi bermakna adanya

korelasi data yang diurutkan dengan order waktu (dalam data *time series*) atau antar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tempat (data *cross section*). Untuk menguji adanya auto korelasi pada kesempatan ini digunakan uji Durbin Watson (DW Test) dengan formula berikut:

$$d = 2 \left(1 - \frac{\sum e_t \cdot e_{t-1}}{e_t^2} \right)$$

Kriteria dari uji ini adalah : apabila nilai d tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna. Jika d nilainya 1,5-2,3 maka data tidak mengalami autokorelasi, jika nilai d=0 sampai 1,5 maka memiliki autokorelasi positif dan jika $d > 2,5-4$ maka memiliki auto korelasi negatif (Setiaji, 2004:53).

d. Uji Heteroskedastisitas

Gejala Heteroskedastisitas menyebabkan kesalahan pengganggu tidak sama untuk semua nilai variabel bebas. Dalam analisis ini, pengujian heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai varian kesalahan pengganggu yang sama dalam model diatas.

Menurut Setiaji (2004) pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan berbagai macam cara antara lain Uji Grafik, Uji Park, Uji Spearman, Rank Correlation dan Uji LM. dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

- 1) Melakukan regresi pada persamaan dan hitung e dan nilai estimasi Y.
- 1) Mengkuadratkan kedua variabel tersebut.
- 1) Melakukan regresi dengan model berikut $e^2 = a + bY^2 + u$.
- 1) Menghitung R^2 dari regresi pertolongan diatas.
- 1) Mengalikan R^2 yang diperoleh dengan besar sample $N = R^2 \times N$.

Membandingkan hasil tersebut dengan tabel Chi Square dengan derajat bebas 2 dan alpha 5%.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Penelitian ini di mulai pada tanggal 12 April sampai dengan 4 Juni 2012.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Bintan sebelumnya merupakan Kabupaten Kepulauan Riau, Kabupaten Kepulauan Riau telah dikenal beberapa abad yang silam tidak hanya di nusantara tetapi juga mancanegara. Wilayahnya memiliki ciri khas terdiri dari ribuan pulau besar dan kecil yang tersebar di Laut Cina Selatan, karena itulah julukan kepulauan “Segantang Lada” sangat tepat untuk menggambarkan betapa banyaknya pulau yang ada di daerah ini.

Kabupaten Bintan terletak antara 0 derajat 6 menit 17 detik Lintang Utara dengan derajat 34 menit 52 detik Lintang Selatan dan 104 12 detik derajat Bujur Timur di sebelah Barat dan 108 derajat 12 menit 47 detik Bujur Timur di sebelah Barat dan 108 derajat 2 menit 27 detik Bujur Timur di sebelah Timur. Luas wilayah daratan dan lautan mencapai 88.038,54 Km persegi dengan luas daratan 1.946,13 KM persegi (2,21 persen) dan luas lautan 86.092,41 Km persegi (97.79 persen). Jumlah pulau besar dan pulau kecil yang ada seluruhnya 241 buah pulau, 49 pulau diantaranya sudah dihuni, 192 pulau kosong, 190 pulau bernama dan 12 pulau tidak bernama.

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, untuk mencapai tujuan tersebut penyelenggaraan pembangunan kesehatan mestilah dilaksanakan dengan perencanaan program pembangunan kesehatan yang baik sesuai dengan kebutuhan, terarah, menyeluruh dan berkesinambungan oleh segenap bangsa

Indonesia baik oleh pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota, maupun oleh Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sektor swasta dan masyarakat.

Untuk mewujudkan cita-cita pembangunan kesehatan nasional tersebut, salah satu upaya yang dikembangkan adalah Sistem Informasi Kesehatan Nasional (SIKNAS). SIKNAS bukanlah suatu sistem yang berdiri sendiri, melainkan bagian fungsional dari Sistem Kesehatan yang dibangun dan himpunan atau jaringan sistem-sistem informasi kesehatan.

Kegiatan pengembangan SIKNAS yang dilaksanakan diantaranya adalah pengemasan data dan informasi kesehatan dalam bentuk penyusunan buku Profil Kesehatan Kabupaten/Kota. Profil Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2008 memuat dan menggambarkan berbagai data dan informasi kesehatan yang meliputi pencapaian sasaran pembangunan kesehatan, derajat kesehatan, upaya kesehatan dan sumber daya kesehatan. Disamping itu Profil Kesehatan Kabupaten Bintan menyajikan data pendukung lain yang berhubungan dengan kesehatan, seperti data kependudukan, data sosial ekonomi, data lingkungan dan geografi serta data lainnya yang dianggap perlu.

2. Visi, Misi, dan Arah Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

Sektor kesehatan termasuk prioritas utama dalam proses pembangunan di Kabupaten Bintan. Pembangunan kesehatan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap upaya pelayanan kesehatan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Pembangunan Kesehatan juga merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan pembangunan ekonomi serta berperan penting terhadap penanggulangan kemiskinan sehingga dikatakan pembangunan kesehatan adalah suatu investasi bagi pembangunan masyarakat di Kabupaten Bintan.

Mendukung terwujudnya “Indonesia Sehat 2012”, maka penerapan pembangunan berwawasan kesehatan melalui pendekatan Kabupaten / Kota Sehat akan memberi dampak luas bagi kesehatan dan kesejahteraan masyarakat baik diperkotaan maupun

dipedesaan/kelurahan. Untuk itu perlu adanya persamaan persepsi terhadap Pengertian “Kabupaten Sehat“, yaitu kesatuan wilayah administrasi pemerintah yang terdiri dari desa/kelurahan yang masyarakatnya secara terus menerus berupaya meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat yang didukung oleh lingkungan, prasarana wilayah, akses, pelayanan sosial, ekonomi dan kesehatan yang memadai, sehingga dapat mewujudkan masyarakat yang berperilaku sehat yang hidup di lingkungan yang aman, nyaman dan sehat.

Guna mewujudkan “Kabupaten Sehat “ tersebut di Kabupaten Bintang , maka perlu adanya Visi, Misi dan Strategi pembangunan kesehatan.

a. Visi

Visi pembangunan kesehatan di Kabupaten Bintang sebagaimana telah ditetapkan dan dituangkan dalam rencana strategis Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kabupaten Bintang Tahun 2011 – 2015 adalah “*Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Bermutu yang Merata dan Terjangkau Menuju Kabupaten Bintang Sehat*”.

Harapan berdasarkan Visi tersebut dapat dijelaskan bahwa tujuan akhir yang ingin dicapai pada jangka waktu lima tahun ke depan atau pada akhir tahun 2015 adalah terwujudnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan keluarga berencana bermutu yang merata di seluruh wilayah Kabupaten Bintang, serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat dalam rangka pencapaian derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya menuju Kabupaten Bintang Sehat.

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut diatas, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Bintang, menetapkan misi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan dan memantapkan Manajemen dan Kinerja serta Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana di semua tingkat

administrasi/Strata dan unit-unit pelayanan.

- 2) Meningkatkan dan mengembangkan Promosi Kesehatan dan Membudayakan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) di masyarakat.
- 3) Meningkatkan Kinerja dan memperkuat upaya-upaya Pengendalian Penyakit dan mewujudkan lingkungan sehat, serta penanggulangan masalah gizi masyarakat.
- 4) Meningkatkan Kualitas Sistem Informasi Kesehatan (SIK).
- 5) Memantapkan Kemitraan Lintas Sektor dan Pemberdayaan masyarakat.

c. Arah Kebijakan

Dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan menuju Visi terwujudnya Pelayanan Kesehatan bermutu yang merata dan terjangkau menuju Kabupaten Bintang Sehat 2015, kebijakan pembangunan kesehatan diarahkan pada :

- 1) Pengembangan dan Peningkatan Sumber Daya Kesehatan

Agar pembangunan kesehatan dapat terselenggara secara berhasil guna dan berdaya guna, diperlukan sumber daya manusia/tenaga kesehatan yang bermutu, cukup jumlah dan jenisnya, serta tersebar secara adil dan merata sesuai kebutuhan dan tuntutan dan tantangan dimasa mendatang.

- 2) Pelaksanaan Upaya Kesehatan

Sesuai dengan paradigma, Dinas Kesehatan Kabupaten Bintang agar pembangunan kesehatan dapat terselenggara secara berhasilguna dan berdaya guna, diperlukan sumber daya manusia/tenaga kesehatan yang bermutu, cukup jumlah dan jenisnya, serta tersebar secara adil dan merata sesuai kebutuhan dan tuntutan dan tantangan dimasa mendatang.

- 3) Penanggulangan Kemitraan Lintas Sektor

Untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan, diperlukan

berwawasan kesehatan yang mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan.

4) Pemberdayaan Masyarakat Swasta

Dalam era reformasi yang sedang berjalan pada dewasa ini, masyarakat termasuk swasta diharapkan berperan aktif dan berkontribusi secara nyata dalam pembangunan kesehatan. Pemberdayaan masyarakat dilakukan dengan mendorong masyarakat agar mampu secara mandiri menjamin terpenuhinya kebutuhan kesehatan dan kesinambungan pelayanan kesehatan melalui pelaksanaan subsidi silang dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).

6) Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas.

Pelaksanaan Program dan kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan efektif dan efisien bila upaya pengawasan internal secara terus menerus ditingkatkan intensitas dan kualitasnya melalui pemantapan system dan prosedur pengawasan melekat dari pimpinan kepada bawahan dan jajarannya secara berjenjang. Pelaksanaan pengawasan dilakukan secara komprehensif dan berbasis kinerja.

3. Susunan Organisasi, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

Susunan organisasi dan tugas-tugas pokok pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

b. Sekretaris membawahi :

1) Sub Bagian Penyusunan, Pengembangan dan Evaluasi Program

2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

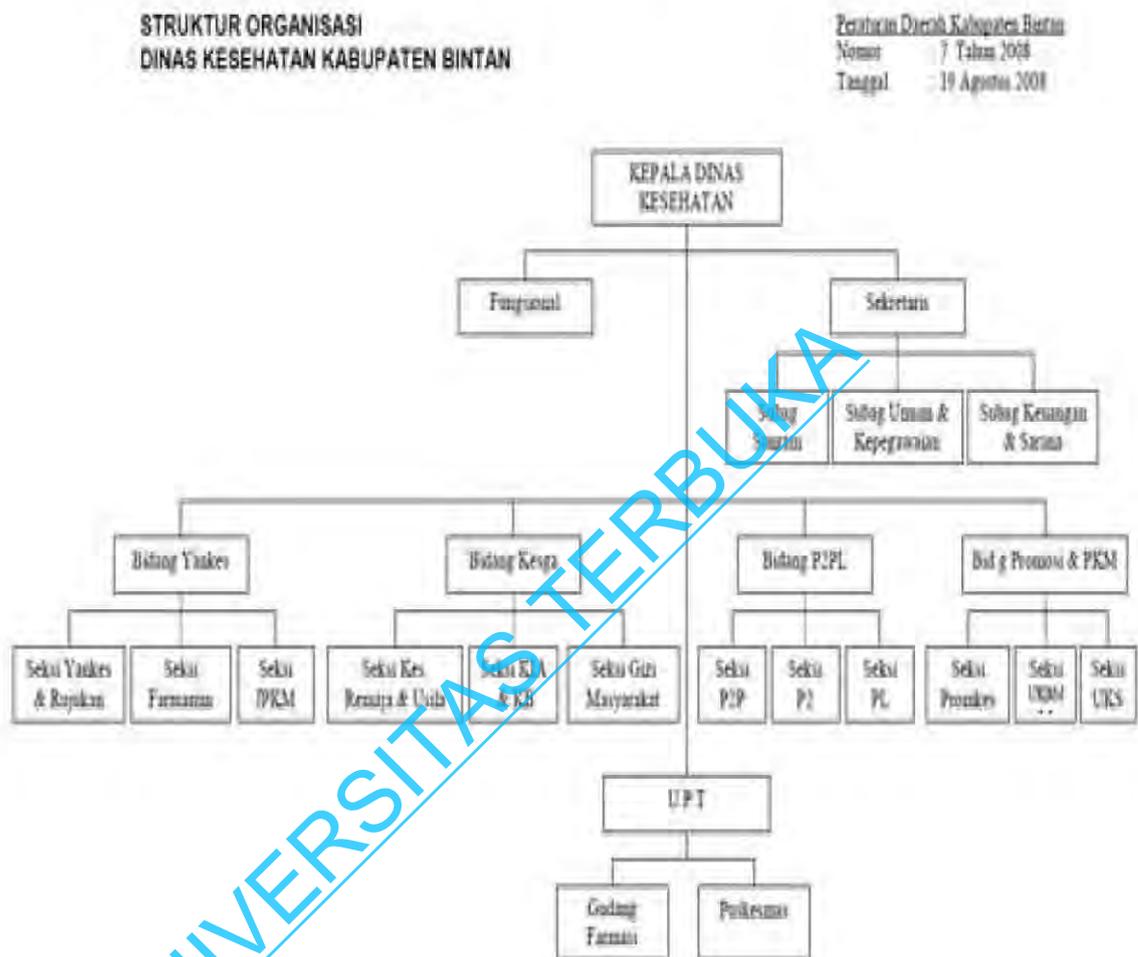
3) Sub Bagian Keuangan dan Sarana

- c. Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahi :
- 1) Seksi Pelayanan Kesehatan dan Rujukan
 - 2) Seksi Farmasi, Makanan dan Minuman
 - 3) Seksi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat
- d. Bidang Kesehatan Keluarga, membawahi :
- 1) Seksi Kesehatan Remaja dan Usia Lanjut
 - 2) Seksi Kesehatan Ibu dan Anak dan Pelayanan Medik KB
 - 3) Seksi Gizi Masyarakat
- e. Bidang Pengendalian Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan, membawahi :
- 1) Seksi Pengamatan dan Pencegahan Penyakit
 - 2) Seksi Penanggulangan Penyakit
 - 3) Seksi Penyehatan Lingkungan
- f. Bidang Promosi Dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat, membawahi :
- 1) Seksi Promosi Kesehatan
 - 2) Seksi Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat
 - 3) Seksi Usaha Kesehatan Sekolah
- g. Unit Pelaksana Teknis (UPT), membawahi:
- 1) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Gudang Farmasi
 - 2) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur organisasi dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan



Sumber : Data Sekunder, dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

4. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini dilakukan terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yang berjumlah 93 orang. Karena jumlah populasi sedikit maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Dari 93 responden, seluruh responden menjawab semua pertanyaan yang diberikan sehingga tidak ada kuesioner yang kembali cacat/tidak terisi dengan sempurna, artinya Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tingkat pengembalian kuisioner 100%. Berikut gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikannya dan masa kerjanya:

a. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan gender atau jenis kelamin dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu pegawai dengan jenis kelamin pria sebanyak 53 orang atau 57% dan pegawai dengan jenis kelamin wanita sebanyak 40 orang atau 43%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pegawai dengan jenis kelamin pria.

Hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagaimana yang di katakan oleh McClelland (dalam Schultz & Sydney, 1993) menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Troll & Schwartz (dalam Sopah, 1999) menambahkan bahwa perbedaannya terletak pada perlakuan dan sosialisasi, dimana pria lebih dilatih untuk aktif, kompetitif, dan mandiri sementara perempuan dibiasakan pasif, tergantung pada orang lain, dan kurang percaya diri.

Hasil pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin tersebut disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	53	57,0	57,0	57,0
	Wanita	40	43,0	43,0	100,0
Total		93	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2012.

b. Karakter Responden Berdasarkan Umur

Responden berdasarkan kelompok umur dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 21.5% , pegawai yang berumur 31-40 tahun adalah sebanyak 33 orang atau 35.5% dan pegawai yang berumur > 40 tahun sebanyak 40 orang atau 43%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut kelompok umur adalah pegawai yang berumur diatas 40 tahun. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Schultz & Sydney (1993) mengatakan bahwa kualitas motivasi berprestasi mengalami perubahan sesuai dengan usia individu. Motivasi berprestasi individu tertinggi pada usia 20-30 tahun dan mengalami penurunan setelah usia pertengahan (*middle age*) yang berkisar antara 40-60 tahun.

Hasil pengelompokan responden berdasarkan usia tersebut disajikan pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	20	21,5	21,5	21,5
31-40 tahun	33	35,5	35,5	57,0
> 40 tahun	40	43,0	43,0	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah2012.

c. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan kelompok pendidikan dibagi menjadi 4 (empat) kelompok yaitu pegawai yang berpendidikan SLTA adalah sebanyak 30 orang atau 32,3%, pegawai yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 32 orang atau 34.4%, pegawai yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 26 orang atau 28% dan pegawai yang Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berpendidikan S-2 adalah sebanyak 5 orang atau 5.4%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut kelompok pendidikan adalah karyawan yang berpendidikan Diploma dan SLTA.

Mulyawati (2008) mengatakan bahwa seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi berprestasi yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan.

Hasil pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	30	32,3	32,3	32,3
Sederajat				
Diploma	32	34,4	34,4	66,7
Sarjana (S1)	26	28,0	28,0	94,6
Magister (S2)	5	5,4	5,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah2012.

d. Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan kelompok lamanya bekerja di perusahaan dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu pegawai yang lama berkerja kurang dari 10 tahun adalah sebanyak 40 orang atau 43%, pegawai yang lama bekerja 10 hingga 20 tahun adalah sebanyak 18 orang atau 19.4% dan pegawai yang lama bekerja lebih dari 20 tahun adalah sebanyak 35 orang atau 37.6%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut kelompok lama bekerja adalah pegawai yang lama bekerjanya kurang dari 10 tahun.

Hasil pengelompokan responden berdasarkan masa kerjanya/lamanya bekerja disajikan pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja
MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 tahun	40	43,0	43,0	43,0
10 - 20 tahun	18	19,4	19,4	62,4
> 20 tahun	35	37,6	37,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Sumber: Data primer 2012 diolah.

5. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berguna untuk memberi gambaran bagaimana keadaan sebenarnya di lapangan dan bagian mana yang perlu ditingkatkan atau diperhatikan. Analisis data hasil jawaban responden terhadap angket dengan jumlah item seluruhnya 50 dengan rincian 25 item untuk variabel X dan 25 item untuk Y dengan masing-masing diberi skor 1 sampai 4.

Hasil jawaban responden yang merupakan skor untuk setiap item yang diperoleh dari jumlah nilai setiap item pertanyaan merupakan akumulatif jawaban dari 93 responden, selanjutnya dikelompokkan dengan kriteria penilaian mengguankan rentang skor ideal sebagai berikut:

1. Dengan jumlah responden = 93 orang, nilai skala pengukuran terbesar = 4, sedangkan skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh nilai terbesar jumlah kumulatif = $93 \times 4 = 372$ dan nilai terkecil jumlah kumulatif = $93 \times 1 = 93$
2. Rentang skor maksimum dan minimum adalah $372 - 93 = 279$
3. Range skor untuk setiap kategori adalah $279/4 = 69.75$

Sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian skor seperti terdapat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Kriteria Penilaian Berdasarkan Rentang Skor

No	Rentang Skor			Kategori
1	93	-	162.75	Tidak baik
2	162.75	-	232.50	Kurang Baik
3	232.50	-	302.25	Baik
4	302.25	-	372.00	Sangat Baik

Sumber : Data primer 2012 diolah

e. **Variabel Motivasi**

Variabel motivasi terdiri atas 3 dimensi yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi yang dianggap menentukan tingginya motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Variabel ini diukur dengan 25 item pertanyaan kuesioner, dimana dimensi kebutuhan prestasi terdiri atas 11 item pernyataan/pertanyaan, kebutuhan kekuasaan terdiri atas 6 item pernyataan/pertanyaan, dan kebutuhan afiliasi terdiri atas 8 item pernyataan/pertanyaan. Berdasarkan rata-rata skor untuk setiap dimensi diperoleh gambaran variabel motivasi kerja pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Bintan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Variabel Motivasi

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kebutuhan Prestasi (X_a)	3534	11	321.27	Sangat Baik
2	Kebutuhan Kekuasaan (X_b)	913	6	152.17	Tidak Baik
3	Kebutuhan Afiliasi (X_c)	2108	8	263.50	Baik
	Variabel Motivasi	6555	25	262.20	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.6 di atas tampak bahwa variabel motivasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum tergolong baik. Namun pada dimensi kebutuhan kekuasaan skor rata-rata menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak baik.

Skor tersebut memberi makna bahwa di lapangan aplikasi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi serta disiplin kerja pegawai perlu diperhatikan dan ditingkatkan, terutama kebutuhan kekuasaan. Dengan meningkatkan kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi akan membentuk pribadi yang bertanggungjawab dan cenderung membuat pribadi tersebut bekerja giat sesuai aturan dan waktu.

Dengan kata lain, apabila motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan baik maka, maka kinerja pegawai yang ada didalamnya juga menjadi baik. Kinerja yang baik tentunya juga didukung oleh disiplin kerja yang baik. Tentunya hal ini dapat meningkatkan perbaikan pada lembaga kesehatan yang ada di Kabupaten Bintan.

Untuk mengetahui lebih jauh kecenderungan-kecenderungan setiap sub variabel (dimensi) motivasi yaitu dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi akan dideskripsikan pada uraian berikut :

1) Sub Variabel : Kebutuhan Prestasi (Xa)

Dimensi kebutuhan prestasi diukur dengan 7 indikator dan indikator tersebut dikembangkan menjadi 11 item pertanyaan/ Pernyataan. Indikator-indikator tersebut meliputi :Menguasai berbagai keahlian, prestasi kerja yang maksimal, perasaan senang jika jika berhasil dalam bekerja, bertingkah laku giat memiliki prestasi, kemajuan dalam karier, hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem pembinaan dan pelatihan.

Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator pada dimensi kebutuhan akan prestasi diberikan pada Tabel 4.7 distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.7
Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Prestasi (Xa)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Menguasai keahlian	602	1,2	301	Baik
2	Prestasi kerja maksimal	621	3,4	310.50	Sangat Baik
3	Perasaan senang jika berhasil dalam bekerja	329	5	329	Sangat Baik
4	Giat berupaya untuk berprestasi	353	6	353	Sangat Baik
5	Kemajuan dalam karier	310	7	310	Sangat Baik
6	Hubungan antara pimpinan dan bawahan	661	8,9	330.50	Sangat Baik
7	Sistem pembinaan dan pelatihan	658	10,11	329	Sangat Baik
	Skor Dimensi Kebutuhan Prestasi	3534	11	321.27	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.7 di atas tampak bahwa dimensi kebutuhan akan prestasi secara umum tergolong sangat baik atau memiliki rata-rata skor 321.27. Ini menggambarkan bahwa dimensi kebutuhan akan prestasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus dipertahankan agar tetap semakin baik.

Kebutuhan akan prestasi sebagai salah satu karakteristik kepribadian seseorang yang akan mendorong seseorang untuk memiliki intensi kewirausahaan. Mc.Clelland (1997) mengatakan ada tiga atribut yang melekat pada seseorang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi, yaitu : menyukai tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan, mau mengambil resiko sesuai dengan kemampuannya, dan memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang telah diambil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Scapinello (1989), menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat kebutuhan akan prestasi yang tinggi kurang dapat menerima kegagalan daripada mereka dengan kebutuhan akan prestasi rendah. Dengan kata lain, kebutuhan akan prestasi berpengaruh pada atribut kesuksesan dan kegagalan. Sejalan dengan hal tersebut, Sengupta dan Debnath (1994) dalam penelitiannya di India menemukan bahwa kebutuhan akan prestasi berpengaruh besar dalam tingkat kesuksesan seorang wirausaha.

Lebih spesifik, kebutuhan akan prestasi juga dapat mendorong kemampuan pengambilan keputusan dan kecenderungan untuk mengambil resiko seorang pegawai. Semakin tinggi kebutuhan akan prestasi seorang pegawai, semakin banyak keputusan tepat yang akan diambil. Pegawai dengan kebutuhan akan prestasi tinggi adalah pengambil resiko yang moderat dan menyukai hal-hal yang menyediakan balikan yang tepat dan cepat.

2) Sub Variabel : Kebutuhan Kekuasaan (Xb)

Dimensi kebutuhan akan kekuasaan diukur dengan 5 indikator dan indikator tersebut dikembangkan menjadi 6 item pertanyaan/pernyataan. Indikator-indikator

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tersebut meliputi: Kemampuan mempengaruhi pihak lain, menunjukkan tingkah laku kepada pemimpin, melakukan pendekatan manusiawi, berusaha dekat kepada pimpinan, membuka jaringan kepada semua pihak.

Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan diberikan pada tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.8

Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (Xb)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kemampuan mempengaruhi pihak lain	231	12, 13	115.50	Tidak Baik
2	Menunjukkan tingkah laku kepada pemimpin	172	14	172	Kurang Baik
3	Melakukan pendekatan manusiawi	169	15	169	Kurang Baik
4	Berusaha dekat kepada pimpinan	165	16	165	Kurang Baik
5	Membuka jaringan kepada semua pihak	176	17	176	Kurang Baik
	Skor Dimensi Kebutuhan Kekuasaan	913	6	152.17	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.8 di atas tampak bahwa dimensi kebutuhan akan kekuasaan para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum masih tergolong kurang baik karena memiliki rata-rata skor 152.17. Ini menggambarkan bahwa dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus ditingkatkan lebih lagi, agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Pegawai yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan biasanya memiliki motivasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan dorongan untuk mengendalikan orang lain: untuk dapat mempengaruhi pegawai dan membuat pegawai melakukan hal-hal yang mungkin tidak akan dilakukan jika dibiarkan sendiri.

Apabila kebutuhan akan kekuasaan seorang pegawai rendah maka akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut. McClelland (1997) mengidentifikasi empat tahap dalam orientasi kekuasaan: Menggambar kekuatan batin dari orang lain – menjadi pengikut yang setia dan melayani kekuatan orang lain; penguatan diri – awal untuk memainkan permainan kekuasaan, mengumpulkan simbol status, kepandaian mengambil keuntungan dari lawan, mencoba untuk mendominasi situasi; Self-ketegasan menjadi lebih agresif dan mencoba untuk memanipulasi situasi sehingga dapat menggunakan orang lain untuk mencapai target sendiri; Bertindak sebagai instrumen otoritas yang lebih tinggi.

3) Sub Variabel : Kebutuhan Afiliasi (Xc)

Dimensi kebutuhan afiliasi/keanggotaan diukur dengan 8 indikator dan masing-masing indikator terdiri atas 6 item pertanyaan/ Pernyataan. Indikator-indikator tersebut meliputi : Perasaan terlibat dengan kelompok, diterima oleh orang lain, dukungan dari orang lain, persahabatan, mendekatkan diri dan bekerjasama, mencari kontak-kontak sosial, berusaha membentuk kelompok sosial, tidak bekerja dengan individu.

Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator pada dimensi kebutuhan akan afiliasi diberikan pada Tabel 4.9 distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.9

Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Afiliasi (Xc)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Perasaan terlibat dengan kelompok	338	18	338	Sangat Baik
2	Diterima oleh orang lain	331	19	331	Sangat Baik
3	Dukungan dari orang lain	323	20	323	Sangat Baik
4	Persahabatan	262	21	262	Baik
5	Mendekatkan diri dan bekerjasama	247	22	247	Baik
6	Mencari kontak-kontak social	243	23	243	Baik
7	Berusaha membentuk kelompok sosial		24	246	Baik
8	Tidak bekerja dengan individu	118	25	118	Tidak Baik
	Skor Dimensi Kebutuhan Afiliasi	2108	8	263.50	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.9 di atas tampak bahwa dimensi kebutuhan akan afiliasi para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum tergolong sudah baik karena memiliki rata-rata skor 263.50. Ini menggambarkan bahwa dimensi kebutuhan akan afiliasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus dipertahankan bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik lagi, agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang memotivasi seorang pegawai karena setiap orang menginginkan (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia berada (*sense of belonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Pegawai yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi cenderung termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi dirinya dan orang lain.

f. Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri atas 3 dimensi yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab yang dianggap menentukan tingginya disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Variabel ini diukur dengan 25 item pertanyaan kuesioner, dimana dimensi disiplin waktu terdiri atas 7 item pernyataan/pertanyaan, disiplin peraturan terdiri atas 10 item pernyataan/pertanyaan, dan disiplin tanggung jawab terdiri atas 8 item pernyataan/pertanyaan.

Berdasarkan rata-rata skor untuk setiap dimensi diperoleh gambaran variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Bintan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Skor Variabel Disiplin

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Disiplin Waktu (Y_a)	1990	7	284.29	Baik
2	Disiplin Peraturan (Y_b)	3232	10	323.20	Sangat Baik
3	Disiplin Tanggung Jawab (Y_c)	2581	8	322.63	Sangat Baik
	Variabel Disiplin	7803	25	312.12	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.10 di atas tampak bahwa variabel disiplin pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum tergolong sangat baik. Skor tersebut memberi makna bahwa di lapangan aplikasi disiplin dalam diri pegawai harus terus dipertahankan. Meskipun dari perhitungan di atas terlihat nilai kedisiplinan para pegawai sudah sangat baik, namun seringkali berbeda dengan yang terjadi dilapangan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya.

Bagi aparatur pemerintahan seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan, disiplin

tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Untuk mengetahui lebih jauh kecenderungan-kecenderungan setiap sub variabel (dimensi) disiplin yaitu dimensi disiplin waktu, disiplin peraturandan disiplin tanggung jawab akan dideskripsikan pada uraian berikut ini:

1) Sub Variabel : Disiplin Waktu (Ya)

Dimensi disiplin waktu diukur dengan 6 indikator dan indikator tersebut dikembangkan menjadi 7 item pertanyaan/pernyataan. Indikator-indikator tersebut meliputi : Kepatuhan pegawai pada jam kerja, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, tidak mengulur-ulur waktu, memiliki jadwal kerja, memiliki komitmen, mengevaluasi jam kerja.

Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator pada dimensi disiplin waktu diberikan pada Tabel 4.11 distribusi frekuensi berikut :

Tabel 4.11

Skor Indikator Dimensi Disiplin Waktu (Ya)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kepatuhan pegawai pada jam kerja.	669	26,27	334.50	Sangat Baik
2	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	323	28	323	Sangat Baik
3	Tidak mengulur-ulur waktu	262	29	262	Baik
4	Memiliki jadwal kerja	247	30	247	Baik
5	Memiliki komitmen	243	31	243	Baik
6	Mengevaluasi jam kerja	246	32	246	Baik
	Skor Dimensi Disiplin Waktu	1990	7	284.29	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.11 di atas tampak bahwa dimensi disiplin waktu para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum tergolong sudah baik karena memiliki rata-rata skor 284.29. Ini menggambarkan bahwa dimensi disiplin waktu para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus dipertahankan bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik lagi, agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Pegawai yang telah menyadari betapa pentingnya disiplin waktu akan mampu bekerja produktif. Disiplin waktu tidak datang dengan sendirinya. Yang pasti disiplin itu harus diciptakan sendiri, diupayakan dan dilatih secara berkesinambungan. Bila seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan disiplin, maka ia akan menuai hasil sesuai yang diharapkan pegawai tersebut. Disiplin dapat dimulai dari diri sendiri dengan mengerjakan hal-hal kecil seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda-nunda untuk menuntaskan tugas yang hingga hal-hal penting lainnya. Bila hal ini mampu dilaksanakan kinerja pegawai pastilah semakin membaik.

Tujuan disiplin waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sebenarnya adalah agar: (1) memberi dukungan bagi terciptanya perilaku yang tidak menyimpang, (2) mendorong pegawai melakukan perilaku yang baik dan benar, (3) membantu pegawai memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya dan menjauhi melakukan hal-hal yang dilarang oleh organisasi, dan (4) pegawai belajar hidup dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik dan bermanfaat baginya serta lingkungannya.

2) Sub Variabel : Disiplin Peraturan (Yb)

Dimensi disiplin peraturan diukur dengan 7 indikator dan indikator tersebut dikembangkan menjadi 10 item pertanyaan/ Pernyataan. Indikator-indikator tersebut

meliputi : kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan pegawai terhadap

instruksi dari atasan. Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan peraturan dengan baik, penerapan sanksi, memiliki ketegasan, mengevaluasi peraturan.

Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator pada dimensi disiplin peraturandiberikan pada Tabel 4.12 distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.12
Skor Indikator Dimensi Disiplin Peraturan (Yb)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kepatuhan pada peraturan yang ada	602	33, 34	301	Baik
2	Kepatuhan pegawai	621	35, 36	310.50	Sangat Baik
3	Menggunakan pakaian seragam sesuai ketentuan berlaku.	329	37	329	Sangat Baik
4	Melaksanakan peraturan dengan baik	353	38	353	Sangat Baik
5	Penerapan sanksi	310	39	310	Sangat Baik
6	Memiliki ketegasan	681	40, 41	340.50	Sangat Baik
7	Mengevaluasi peraturan	336	42	336	Sangat Baik
	Skor Dimensi Disiplin Peraturan	3232	10	323.20	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.12 di atas tampak bahwa dimensi disiplin terhadap peraturan para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum tergolong sudah sangat baik karena memiliki rata-rata skor 323.20. Ini menggambarkan bahwa dimensi disiplin peraturan para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus dipertahankan agar kinerja pegawai semakin membaik pula.

Secara umum peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan

Pemerintah RI nomor 30 tahun 1980 dengan berpedoman pada UU ini diharapkan Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan pemerintahan dapat terus meningkatkan kedisiplinan agar organisasi pemerintah khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

3) Sub Variabel : Disiplin Tanggung Jawab(Yc)

Dimensi disiplin tanggung jawab diukur dengan 6 indikator dan indikator tersebut dikembangkan menjadi 8 item pertanyaan/ pernyataan. Indikator-indikator tersebut meliputi : Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, tidak menghindar dari tanggung jawab, mempertanggungjawabkan pekerjaannya, konsisten dengan waktu, tidak merugikan jam kerja orang lain.

Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator pada dimensi disiplin tanggung jawab diberikan pada Tabel 4.13 distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.13

Skor Indikator Dimensi Disiplin Tanggung Jawab (Yc)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Menggunakan peralatan kerja sesuai dengan prosedur kerja	643	43, 44	317	Sangat
2	Memelihara peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang ditentukan	630	45, 46	315	Sangat Baik
3	Tidak menghindar dari tanggung jawab	318	47	318	Sangat Baik
4	Mempertanggungjawabkan pekerjaannya	344	48	344	Sangat Baik
5	Konsisten dengan waktu	330	49	330	Sangat Baik
6	Tidak merugikan jam kerja orang lain	325	50	325	Sangat Baik
	Skor Dimensi Disiplin 2581		8	322.63	Sangat Baik
	Tanggung Jawab				

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

Bila diinterpretasikan Tabel 4.13 di atas tampak bahwa dimensi disiplin terhadap tanggungjawab para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan secara umum tergolong sudah sangat baik karena memiliki rata-rata skor 322.63. Ini menggambarkan bahwa dimensi disiplin tanggung jawab para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus dipertahankan agar motivasi pegawai semakin membaik pula.

Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana; 2) Mengevaluasi hasil pekerjaan; 3) Keberanian menerima resiko kesalahan. Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai menurut G.R. Terry dalam Winardi, (1997: 115).

Pegawai mampu menjadi pribadi yang disiplin dan bertanggung jawab karena didalam dirinya ada motivasi kerja yang baik sehingga dia mampu melaksanakan semua tugas yang diembankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab atas inisiatifnya sendiri. Pegawai yang disiplin sudah tentu kinerjanya juga baik.

4. Uji Asumsi Klasik

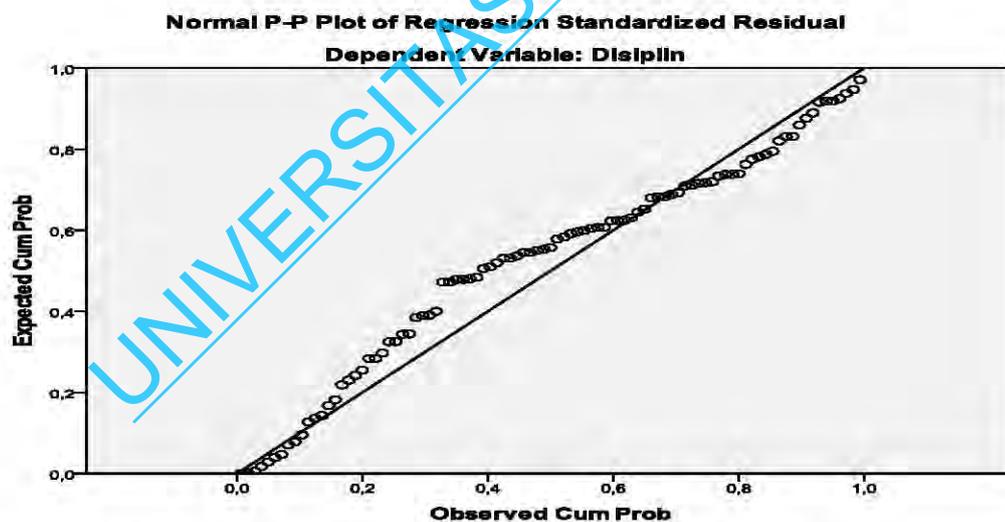
Uji ini bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi terhadap disiplin kinerja pegawai yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Untuk dapat menggunakan regresi berganda, maka data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

g. Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametric seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:

Gambar 4.2

Normal Probability Plot Uji Normalitas Data

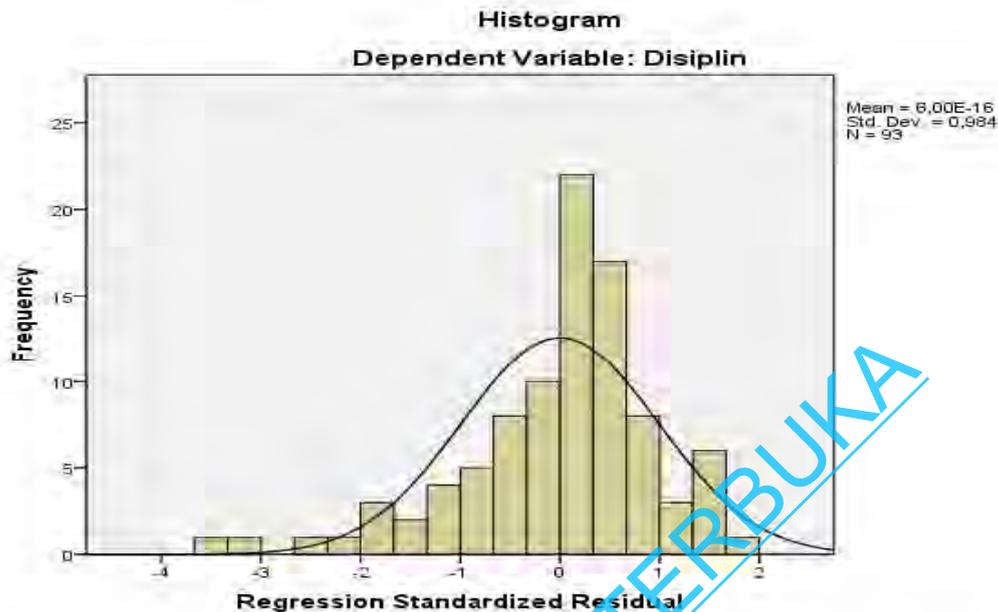


Sumber: Data Primer 2012 diolah

Gambar 4.2 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpecah jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan normalitas terpenuhi.

Gambar 4.3

Histogram dependent Variabel Y



Histogram pada gambar 4.3 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan oleh garis lengkung berbentuk bel. Gambar 4.2 dan 4.3 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

h. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model *Scatterplot* model tersebut.

Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan

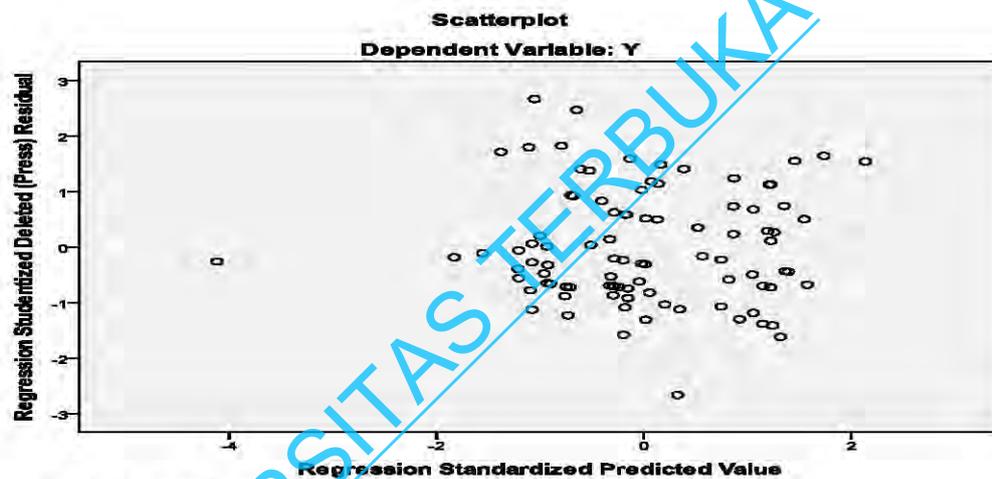
lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik.

Gambar 4.4 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heterokedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:

Gambar 4.4

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer 2012 diolah

i. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KebutuhanPrestasi	,980	1,020
	KebutuhanKekuasaan	,968	1,034
	KebutuhanAfiliasi	,965	1,036

a. Dependent Variable: Disiplin

Pada tabel 4.14 diketahui nilai VIF kurang dari 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dan terdapat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang bersifat linier dalam model regresi.

j. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

- 1) Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
- 2) Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi
- 3) Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada autokorelasi
- 4) Angka DW diatas >2 – 4 berarti ada autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15

Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 ^a	,847	,842	2,91997	1,776

- a. Predictors: (Constant), KebutuhanAfiliasi, KebutuhanPrestasi, KebutuhanKekuasaan
 b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data primer 2012 diolah

Dari Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,776. Pengukuran diatas berdasarkan variabel Y (disiplin) sebagai variabel dependennya. Karena nilai DW berada diantara 1,5 – 2,5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala otokorelasi.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi terhadap variabel dependen Y yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dimasa akan datang akan bisa diramalkan oleh kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1 X_a + b_2 X_b + b_3 X_c$.

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,468	3,649		1,225	,224
	KebutuhanPrestasi	1,469	,074	,831	19,826	,000
	KebutuhanKekuasaan	,001	,105	,000	,005	,996
	KebutuhanAfiliasi	1,038	,090	,487	11,526	,000

a. Dependent Variable: Disiplin
Sumber : Data Primer diolah 2012

Dari Tabel 4.16 diatas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : $\text{Kinerja (Y)} = 4,468 + 1,469X_a + 0,001X_b + 1,038X_c$ persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $Y = \text{Konstanta} = 4,468$ menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X_a , X_b , dan X_c bernilai nol. Artinya: Apabila perusahaan tidak memberikan motivasi yang baik kepada pegawai maka disiplin kerja yang dihasilkan akan tetap ada sebesar 4,468. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi, tetapi ada juga variable lain yang mempengaruhi.
- 2) Koefisien regresi X_a (prestasi) = 1,469 Artinya : Apabila terdapat peningkatan variabel motivasi yaitu dimensi kebutuhan prestasi sebesar satu satuan sementara

variabel independen lainnya tetap maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,469.

- 3) Koefisien regresi X_b (kekuasaan) = 0,001. Artinya : Apabila terdapat peningkatan variabel motivasi yaitu dimensi kebutuhan kekuasaan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,001.
- 4) Koefisien regresi X_c (afiliasi) = 1,038. Artinya : Apabila terdapat peningkatan variabel motivasi yaitu dimensi kebutuhan afiliasi sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,038.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen yaitu motivasi (X) yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi dijelaskan oleh variasi variabel independen (Y) yaitu disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab.

Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R.square (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 ^a	,847	,842	2,91997	1,776

a. Predictors: (Constant), KebutuhanAfiliasi, KebutuhanPrestasi, KebutuhanKekuasaan

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Primer diolah 2012

Dari hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda diatas diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,847 artinya 84,7% variasi variabel motivasi yang kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi dapat menerangkan variasi variabel disiplin. Sedangkan sisanya 15,3% lagi dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pengalaman kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji hipotesis pertama (H_1) dengan uji secara individual (Uji t)

Uji t adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap disiplin kerja pegawai. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji dua sisi yaitu untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_a, X_b, X_c) terhadap variabel tidak bebas (Y).
- 2) $H_a : b \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_a, X_b, X_c) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- k. Jika $t_{hitung} > r_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- l. Jika $t_{hitung} < r_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.18

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,468	3,649		1,225	,224
	KebutuhanPrestasi	1,469	,074	,831	19,826	,000
	KebutuhanKekuasaan	,001	,105	,000	,005	,996
	KebutuhanAfiliasi	1,038	,090	,487	11,526	,000

a. Dependent Variable: Disiplin
Sumber: Data Primer 2012 diolah

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.18 dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Motivasi yaitu kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Hal ini dapat dilihat pada perhitungan diatas, bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu : kebutuhan prestasi sebesar 19,826 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990. Artinya kebutuhan akan prestasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara kebutuhan prestasi terhadap disiplin kerja pegawai terbukti karena nilai $t_{hitung} 19,826 >$ dari $t_{tabel} 1,990$.

Terdapat pengaruh motivasi berprestasi pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan terbukti dari nilai akhir t_{hitung} sangat jauh lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} , dan mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi pegawai ini berpengaruh sangat signifikan terhadap disiplin kerja

pegawai. Motivasi berprestasi yang didukung oleh faktor internal dan eksternal tersebut merupakan faktor utama seorang pegawai untuk disiplin dalam bekerja.

Motivasi berprestasi mempunyai arti yaitu proses aktualisasi energi psikologis yang dapat menggerakkan seseorang untuk beraktivitas, sekaligus menjamin keberlangsungan aktifitas tersebut, dan juga menentukan arah aktivitas terhadap pencapaian tujuan. Pengertian tersebut sangat tepat jika dijadikan acuan untuk mendapatkan prestasi. Dimensi yang ada pada dimensi kebutuhan berprestasi seperti kerja keras, rajin, percaya diri, jujur, sportif, mental, kompetisi, dan lain sebagainya merupakan hal-hal yang dijadikan pedoman seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi sendiri muncul karena ada motif. Istilah motif menunjuk kepada sumber pendorong atau penggerak jelas bahwa setiap kegiatan atau tingkah laku yang kita kerjakan pasti ada motif tersendiri dan ada tujuan yang akan dicapai. Begitupun seorang pegawai memiliki motif yang kuat untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan yang berupa prestasi yang gemilang. Masalah psikologis pun sering muncul dari para pegawai pada saat bekerja sangat berbeda tergantung dengan motivasi masing-masing pegawai.

Adanya motivasi berprestasi seorang pegawai saat bekerja berdampak positif bagi kinerjanya, terbukti bahwa pegawai yang memiliki motivasi berprestasi lebih besar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Seorang pegawai yang kurang memiliki motivasi yang kuat saat bekerja, cenderung bekerja asal-asalan dan secukupnya saja.

Adanya hasil yang signifikan dari pengaruh motivasi yaitu kebutuhan berprestasi terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian ini, memperlihatkan bahwa seorang pegawai memang memerlukan motivasi berprestasi yang tinggi dan jelas

arahannya. Disinilah peran pemimpin sangat membantu.¹Pemimpin dapat memberikan arahan motivasi kepada para pegawai yang dipimpinnya. Arahan pimpinan saat bekerja akan sangat membantu para pegawai untuk terus meningkatkan dirinya agar menghasilkan kinerja dan disiplin yang tinggi.

2. Motivasi yaitu kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu dimensi kebutuhan kekuasaan sebesar 0,005 dan lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,990. Artinya kebutuhan akan kekuasaan tidak mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara kebutuhan kekuasaan terhadap disiplin kerja pegawai tidak terbukti karena nilai $t_{hitung} 0,005 <$ dari $t_{tabel} 1,990$.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland (1997) menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Dari hasil penelitian ini, menurut persepsi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan, kebutuhan akan kekuasaan bukanlah suatu hal yang mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan berpersepsi bahwa mereka memiliki motivasi terhadap kekuasaan dengan tujuan agar berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang, selain itu

¹ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

kebutuhan akan kekuasaan juga sebagai motivasi untuk peningkatan status dan prestasi pribadi.²

3. Motivasi yaitu kebutuhan Afiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu dimensi kebutuhan afiliasi sebesar 11,526 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990. Artinya kebutuhan akan afiliasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara kebutuhan kekuasaan terhadap disiplin kerja pegawai terbukti karena nilai $t_{hitung} 11,526 >$ dari $t_{tabel} 1,990$.

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berafiliasi biasanya juga memiliki kesenangan dari kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial. Secara individu, pegawai yang seperti ini cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan, rasa intim dan pengertian, siap untuk menghibur dan menyukai interaksi dan bersahabat dengan orang lain.

Rasa intim dan erat yang tertanam dalam diri pegawai inilah yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan tentunya didukung dengan sikap kedisiplinan yang dapat mengarahkan setiap kegiatan menjadi lebih baik. Mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan menjadi teladan dan secara tidak

² Hasil wawancara dengan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

langsung menjadi motivator bagi pegawai yang lain agar meneladani sikapnya. Kedisiplinan yang terbentuk karena kebutuhan afiliasi mampu mengarahkan tindakan-tindakan pegawai mematuhi segala peraturan yang ada di lingkungan pekerjaan.

b. Uji Variabel Anova Hipotesis kedua (H_2) atau Uji Simultan (F_{test})

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi secara bersama-sama dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel X_a, X_b, X_c (kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi) terhadap variabel tidak bebas Y (disiplin kerja)
- 2) $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel X_a, X_b, X_c (kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi) terhadap variabel tidak bebas Y (disiplin kerja)

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya F signifikan $> 0,05$
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tampilan data *print out* berikut ini:

Tabel 4.19

Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4197,295	3	1399,098	164,093	,000 ^a
	Residual	758,834	89	8,526		
	Total	4956,129	92			

a. Predictors: (Constant), KebutuhanAfiliasi, KebutuhanPrestasi, KebutuhanKekuasaan

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber Data Primer 2012 diolah

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.19 diatas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai F_{hitung} sebesar $164,093 > F_{tabel}$ sebesar 2,710 maka model cukup baik yaitu pemilihan variabel motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi sudah tepat. Maka dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

B. Pembahasan

Jika dicermati pengaruh motivasi pegawai terhadap disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan, tampak bahwa pengaruh yang paling besar pengaruhnya adalah kebutuhan akan prestasi sebesar 19,826 terhadap disiplin pegawai. Kuatnya pengaruh kebutuhan akan prestasi (*The Need For achievement = n-ach*), disebabkan karena seorang yang mempunyai hasrat untuk selalu berprestasi selalu memperhatikan tindakannya artinya ia berusaha berdisiplin dalam bekerja, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

McClelland (1997) mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja

atau mengelola organisasi. Ada beberapa karakteristik dan sikap pegawai yang memiliki motivasi yaitu kebutuhan prestasi menurut McClelland (1997) antara lain:

1. Pencapaian adalah lebih penting daripada materi.
2. Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan.
3. Umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran sukses (umpan balik yang diandalkan, kuantitatif dan faktual).

Terdapat beberapa karakteristik dari orang yang menurut McClelland (1997) sebagai berprestasi tinggi, antara lain:

1. Suka mengambil resiko yang moderat (moderate risk).

Pada umumnya, nampak pada permukaan usaha, bahwa orang berprestasi tinggi mempunyai resiko yang besar. Tetapi penemuan McClelland, sebagai ilustrasi, McClelland melakukan percobaan laboratorium, beberapa partisipan diminta olehnya melempar lingkaran-lingkaran kawat pada pasak-pasak yang telah dipasang, pada umumnya orang-orang tersebut melempar secara acak. Kadang-kadang agak jauh, kadang-kadang dekat dengan pasak.

Orang-orang yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi lebih tinggi cara melemparnya, akan jauh berbeda dengan kebanyakan orang tersebut. Orang ini akan lebih berhati-hati mengukur jarak. Dia tidak akan terlalu dekat agar semua kawat bisa masuk ke pasak dengan mudah, dan juga tidak terlalu jauh sehingga kemungkinan meleset itu besar sekali. Dia ukur jarak sedemikian rupa, sehingga kemungkinan masuknya kawat, lebih banyak kemungkinan masuknya, dibandingkan dengan melesetnya. Orang semacam ini mau berprestasi dengan suatu resiko yang moderat, tidak terlalu besar resikonya, dan juga tidak terlampau rendah.

2. Memerlukan umpan balik yang segera.

Ciri ini sangat dekat dengan karakteristik di atas. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih mengengani akan semua informasi akan hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang tersebut. Informasi itu akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana ia berusaha memperoleh hasil. Sehingga ia tahu kekurangannya, yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya.

3. Memperhitungkan keberhasilan.

Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih tertarik pada materi intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi dan penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

4. Menyatu dengan tugas.

Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan ketekatan hati yang bulat. Dia tidak bisa meninggalkan tugas yang selesai baru separuh perjalanan, dan dia tidak akan puas sebelum pekerjaan itu selesai seluruhnya.

Dengan demikian, kebutuhan berprestasi akan selalu dicari pegawai melalui sarana resmi, melalui komitmen untuk berprestasi yang kuat, pegawai akan terus berupaya meningkatkan kedisiplinannya. Memang tidak semua pegawai bersedia melaksanakan hal ini. Oleh sebab itu perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan.

Alex S. Nitisemito (1986:332) mengatakan bahwa: “Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan”. Pendapat diatas menunjukkan bahwa suatu organisasi harus mampu memotivasi bawahan agar dalam pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang diinginkan. Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebab dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat dipecahkan dengan mudah sertamembuat lebih betah dalam bekerja. Kerjasama dalam organisasi erat hubungannya dengan kebutuhan motivasi karena motivasi merupakan gambaran penyebab timbulnya tingkah laku seseorang terutama tingkah laku yang mengarah pada kedisiplinan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Setiap masyarakat yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku pada warganya dalam berdisiplin. Namun tuntutan untuk berdisiplin

Harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreatifitas tanpa pengembangankemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas.

Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(obedience) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (self control) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhiberbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masingakan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas. Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang sangat sentral. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan dan keterampilan, disiplin dan sikap serta etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, sistem pengupahan, hubungan industrial dan lingkungan kerja, teknologi, sarana.

Dari perhitungan diatas juga didapatkan hasil bahwa kebutuhan akan kekuasaan tidak mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Siagian (1989:169), ia berpendapat bahwa: "Orang yang menginginkan kebutuhan kekuasaan efektivitas pelaksanaan pekerjaannya sendiri tidak teramat penting kecuali bila hal tersebut memberi peluang kepadanya untuk memperbesar dan memperluas pengaruhnya".

Karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kebutuhan akan kekuasaan dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Binan. Hal ini memberikan indikasi bahwa tercapainya peningkatan disiplin lembaga bukanlah sepenuhnya atau 100 persen karena hubungan pengaruh dari variabel motivasi kerja pegawai itu sendiri. Artinya, masih ada faktor lain (kemungkinan tingkat hubungan dengan supervisor, iklim kepemimpinan, kebijakan lembaga dan lain-lain).

Tidak Adanya hubungan kuat kebutuhan kekuasaan terhadap disiplin barangkali menurut hemat penulis antara lain karena pimpinan dapat menerapkan kebijakan kepada pegawai seperti, kenaikan pangkat, promosi, ataupun gaji. Sebab, dengan imbalan yang diterima pegawai dari organisasi setelah dia bekerja tampaknya

merupakan jalan utama untuk memuaskan kebutuhannya, karena dengan uang yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cukup maka akan dapat digunakan untuk ditukarkan dengan barang-barang dan jasa-jasa sehingga kebutuhannya akan dapat direalisasikan.

Winardi (1992:124) mengatakan bahwa untuk banyak orang, uang merupakan simbol hasil yang dicapai, sukses prestise, atau kekuasaan, suatu cara untuk memenuhi kebutuhan sosial yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan ada kecenderungan dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai yang diberikan oleh pimpinan organisasi itu sendiri. Di lain pihak apabila motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan keinginan pegawai dalam arti tidak terpenuhi sesuai dengan kebutuhannya, maka akan ada kecenderungan menurunnya disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Dari perhitungan di atas juga disimpulkan bahwa motivasi yaitu kebutuhan afiliasi mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap disiplin kerja pegawai. Kebutuhan untuk melakukan interaksi dengan orang lain dikenal dengan konsep kebutuhan afiliasi merupakan suatu kebutuhan dari seseorang untuk merasakan suatu perasaan terlibat dan ikut serta di dalam suatu kelompok sosial. pegawai dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi mendambakan suatu hubungan antar pribadi yang hangat. Kebutuhan afiliasi adalah hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang-orang lain (McClelland dalam Robbins, 1996).

Dengan adanya keinginan untuk bersatu dengan orang lain sehingga disiplin dari seseorang semakin tertanam. McClelland (dalam As'ad, 1998) mengatakan bahwa kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Dari berbagai pendapat di atas juga terlihat bahwa motivasi dan disiplin tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Peranan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

untuk memotivasi pegawainya agar mereka mau bekerja sesuai dengan tujuan yang dicapai perusahaan khususnya dalam pencapaian target yang telah ditentukan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Memperhatikan kuatnya peranan pimpinan untuk memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan tingkat disiplin pegawai hendaknya dapat memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan tingkat intensitas kebutuhan pegawai itu sendiri. Artinya, ketiga jenis kebutuhan yang dikonsepsikan Mc CIelland (dalam Thoha, 1990:229) harus benar-benar dipenuhi sesuai dengan tingkat, prioritas kebutuhan pegawai itu sendiri. Sebab jenis kebutuhan yang dikonsepsikan beliau tidak sama proses pemenuhannya bagi setiap pegawai. Maksudnya, bisa jadi di antara pegawai berjumlah 93 Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan ada yang menginginkan kebutuhan kekuasaan atau lebih mengutamakan kebutuhan afiliasi atau justru lebih mengutamakan kebutuhan berprestasi daripada kedua jenis kebutuhan lainnya. Sebaliknya bisa jadi ada pegawai tidak memperdulikan kebutuhan berprestasi yang penting kebutuhan afiliasi.

Karena itu, jika pimpinan Dinas Kesehatan Bintan menyamaratakan proses pemenuhan kebutuhan pegawai secara keseluruhan terhadap 93 orang pegawai yang ada untuk mencapai tingkat disiplin pegawai, maka ada kecenderungan tingkat disiplin pegawai akan sulit tercapai. Dengan demikian hendaknya pimpinan Dinas Kesehatan Bintan menciptakan iklim yang kondusif untuk mendorong dan mengembangkan tingkat kebutuhan apa yang sebenarnya yang paling mendesak bagi setiap pegawai.

Motivasi merupakan kondisi internal yang mempengaruhi perilaku pegawai bekerja, serta merupakan sebuah determinan penting untuk mengukur kinerja individu dalam setiap organisasi, disamping itu masih ada determinan-determinan lain seperti lingkungan, nilai yang dianut individu, maupun budaya (kultur) yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan pemotivasian adalah kondisi eksternal yang dilakukan

pimpinan terhadap pegawai dengan cara mendorong (membangkitkan) agar mereka
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mau melaksanakan pekerjaannya.

Dari perhitungan tersebut, analisis dan interpretasi yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung data.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t terhadap variabel motivasi, dengan dimensi kebutuhan akan prestasi maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $18,826 > 1,990$. Hal ini berarti bahwa dimensi kebutuhan prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin positif kebutuhan prestasi seorang pegawai, akan diiringi dengan meningkatnya disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif kebutuhan akan prestasi seorang pegawai, akan diiringi dengan menurunnya disiplin kerja.
2. Dari hasil uji t terhadap variabel motivasi, dengan dimensi kebutuhan akan kekuasaan, maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,005 < 1,990$. Hal ini berarti bahwa dimensi kebutuhan akan kekuasaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai. Hal ini memberikan pengertian bahwa seorang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan tidak berarti bahwa disiplinnya juga tinggi.
3. Dari hasil uji t terhadap variabel motivasi, dengan dimensi kebutuhan afiliasi maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,526 > 1,990$. Hal ini berarti bahwa kebutuhan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kebutuhan afiliasi seorang pegawai, akan diiringi dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya.

4. Dari hasil uji F maka diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $164,093 > 2,710$, hal ini berarti bahwa secara simultan atau bersama seluruh dimensi pada variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Dimensi yang paling besar dalam mempengaruhi disiplin kerja adalah dimensi kebutuhan akan prestasi. Dari hasil uji koefisien determinasi terlihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.847 artinya variabel motivasi dapat menjelaskan variabel disiplin sebesar 84.7% sedangkan sisanya 15.3% lagi dijelaskan oleh variabel residual atau variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan, maka berikut ini beberapa saran-saran yang dapat penulis berikan, yaitu:

1. Hasil temuan penelitian menunjukkan adanya dukungan terhadap teori McClelland tentang motivasi yang berdimensi kebutuhan prestasi. Maka dari itu kebutuhan akan prestasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pendidikan baik formal maupun informal, mengikuti berbagai macam pelatihan yang terkait dengan bidang ilmu dan pekerjaan serta mengikuti diklat-diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Bintan agar disiplin kerja pegawai tetap baik.
2. Kebutuhan akan kekuasaan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu kebutuhan akan kekuasaan perlu untuk ditingkatkan terutama pada indikator mampu mempengaruhi pihak lain dalam hal ini pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan agar dapat memberikan sanksi dan ketegasan bagi pegawai yang melanggar disiplin.

3. Kebutuhan akan afiliasi memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama pada indikator mengikutsertakan orang lain dan kelompok-kelompok sosial dalam setiap kegiatan yang diadakan agar tumbuh rasa percaya diri dan merasa dirinya dibutuhkan oleh orang lain yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.
4. Secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh sebab itu variabel motivasi baik, kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi perlu ditingkatkan oleh setiap pegawai. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian fasilitas dan kelengkapan kerja pegawai yang semakin baik lagi, sehingga pegawai tidak menjadi jenuh atau merasa bosan dengan lingkungan kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja.
5. Karena penelitian ini masih ditemukan faktor lain (epsilon) diharapkan perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lain dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang administrasi publik yang berkaitan dengan implementasi disiplin pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. (1986). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dahlioni, (2009). *Manajemen*. Jakarta : IPWI
- Elfindri (2003). *Ekonomi Layanan Kesehatan*. Padang Andalas: Universitas Press
- Guntur, Ietje S. (1996) *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga,
- Handoko, Tani. (2003) *Manajemen* Edisi ke -2. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- (1991) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF, E,
- Hasibuan, (2000). *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta : Sinar Harapan
- Istianto, Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4. Jakarta: Gramedia
- Kadir, Abdul., Syamsiar, Siti (2011). *Panduan Menyusun Laporan Tugas Akhir, Skripsi dan Tesis Menggunakan Microsoft Word*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.
- Kuncoro, Mudrajat (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Thesis ?* Jakarta: Penerbit Erlangga
- Martoyo, Susilo (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4, Yogyakarta: BPF, E.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Muljani, Ninuk (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.4. No.2. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Pratiwi (2010). *Kepribadian Elegan di Berbagai Situasi Pekerjaan*. Jakarta: Tugu Publisher.
- Rachmawati, I ke K usdyah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rianse, U sman (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta: Bandung.
- Sadeli, Lili. (2008), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Edisi ke -1. Cet.8, Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2010). *Statistik Non Parametrik, Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi ke-1. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Sarwoko, (2007). *Statistik Inferensi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Singarimbun, Masri., E fendi, Sofyan (2011). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Simamora, H, (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Situmorang, Syafrizal Helmi, dkk (2010). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press
- Siagian, (2008). *Disiplin Kerja Pegawai*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Edisi ke -4. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, M urti., W ahyuni, Salamah (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Suprpto (2009). *Proposal Penelitian Dengan Contoh*. Jakarta: UI-Press.
- Susanto, Happy (2008). *Panduan Praktis Menyusun Proposal*. Jakarta: Visimedia
- Sugiono (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Sinar Harapan

- Triton (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif, Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta Selatan : ORYZA
- Umar, Husein (2011). *Metode Penelitian Untuk skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Universitas Terbuka (2010), *Pedoman Penelitian Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Wahyusmidjo, (1990), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Wibisono, Chablullah (2009), *Bekerja dengan Cinta-Panduan Islam tentang Etos dan Produktivitas Kerja*, Edisi ke- 1, Jakarta: Penerbit Al-Wasat
- Wirsanto, IC.(1985) *Dasar-dasar manajemen personalia*, Jakarta: Pustaka Dian.
- Wirsanto, IG.(1989) *Manajemen Kepegawaian Dua*, Jakarta: Kansius.
- Yamin, Sofyan (2011), *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Penerbit Salemba Empat.

UNIVERSITAS TERBUKA

PETUNJUK ANGKET

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN KABUPATEN BINTAN”**

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan cermat, jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist (v) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu :

- 1 = Tidak Baik
2 = Kurang Baik
3 = Baik
4 = Sangat Baik

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN :

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Pendidikan :
- d. Masa Kerja :

No	Pernyataan Variabel Motivasi (X)	Alternatif Jawaban			
		TB	KB	B	SB
		1	2	3	4
1	2	3			
	A. Kebutuhan Prestasi (Xa)				
1	Menguasai berbagai keahlian sesuai dengan bidang ilmu merupakan hal yang penting dalam bekerja				
2	Orang yang memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik				
3	Prestasi kerja yang maksimal bukan hal yang mutlak bagi keberhasilan suatu organisasi				
4	Pemberian penghargaan kepada pegawai harus dilihat dari prestasi kerja				
5	Rasa kepuasan akan didapat jika kita berhasil dalam bekerja				

6	Untuk memperoleh pekerjaan yang baik kita harus giat memiliki prestasi				
7	Tingkat pendidikan merupakan faktor penunjang kemajuan karier seorang pegawai				
8	Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif				
9	Semangat kerja yang tinggi akan terlihat apabila ada hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan				
10	Dengan adanya sistem pembinaan dan latihan bagi para pegawai akan meningkatkan kualitas kerja				
11	Para pegawai diwajibkan untuk mengikuti pembinaan dan pelatihan sesuai dengan tupoksinya				
	B. Kebutuhan Kekuasaan (Xb)				
12	Keberhasilan sebuah organisasi akan didapat apabila kita mampu mempengaruhi pihak lain dalam bekerja				
13	Kemampuan dalam mempengaruhi pihak lain sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi				
14	Dalam bekerja kita perlu menunjukkan tingkah laku yang baik kepada pimpinan				
15	Setiap melakukan pekerjaan sebaiknya kita melakukan pendekatan yang manusiawi kepada teman kerja				
16	Kedekatan dengan pimpinan sangat menentukan kemajuan karier				
17	Membuka jaringan kerja sama perlu dilakukan kepada semua pihak				
	C. Kebutuhan Afiliasi (Xc)				
18	Pimpinan selayaknya melibatkan bawahan dalam kelompok organisasi				
19	Dalam lingkungan pekerjaan sepatutnya kita diterima oleh orang lain				
20	Dukungan dari orang lain sangat kita perlukan dalam bekerja				
21	Rasa persahabatan dalam bekerja bukan merupakan hal yang penting				
22	Kita perlu bekerja sama dan mendekatkan diri dengan pihak lain dalam bekerja				

23	Didalam bekerja kita selayaknya melakukan kontak-kontak sosial kepada semua pihak				
24	Kelompok-kelompok sosial sepatutnya ada dalam sebuah organisasi				
25	Mengikutsertakan orang lain dalam bekerja lebih baik dari pada bekerja sendiri-sendiri				

No	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (Y)	Alternatif Jawaban			
		TB	KB	B	SB
		1	2	3	4
1	2	3			
	A. Disiplin Waktu (Ya)				
26	Dalam bekerja sebaiknya pegawai datang ke kantor sesuai dengan jam kerja				
27	Datang tepat waktu dalam bekerja merupakan bentuk kedisiplinan yang baik				
28	Rasa tanggung jawab dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat				
29	Pekerjaan akan cepat selesai apabila kita tidak mengulur-ulur waktu dalam bekerja				
30	Sebaiknya kita memiliki jadwal dalam bekerja				
31	Kita harus memiliki komitmen terhadap penggunaan waktu dalam bekerja				
32	Evaluasi jam kerja perlu kita lakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik				
	B. Disiplin Peraturan (Yb)				
33	Setiap pegawai harus mematuhi peraturan yang ada				
34	Peraturan yang telah ditetapkan sepatutnya tidak kita langgar				
35	Instruksi dari atasan harus kita laksanakan				
36	Salah satu ciri dari pegawai yang patuh selalu mengerjakan perintah atasan				

37	Setiap pegawai sebaiknya tidak menggunakan pakaian seragam yang lengkap saat bekerja				
38	Didalam bekerja sepatutnya kita melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan				
39	Penerapan sanksi diberikan kepada para pegawai yang melanggar peraturan organisasi				
40	Dalam mengambil keputusan sebaiknya pimpinan memiliki ketegasan				
41	Pimpinan yang memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan akan ditakuti bawahannya				
42	Peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak perlu dievaluasi				
	C. Disiplin Tanggungjawab (Yc)				
43	Didalam bekerja sebaiknya kita menggunakan peralatan sesuai dengan prosedur kerja				
44	Menggunakan peralatan kerja sesuai dengan prosedur merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai				
45	Memelihara fasilitas/peralatan kerja diwajibkan kepada setiap pegawai				
46	Setelah selesai bekerja sebaiknya peralatan kerja disimpan pada tempatnya				
47	Mengakui kesalahan merupakan bentuk dari rasa tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan				
48	Setiap pekerjaan yang kita lakukan harus dapat dipertanggung jawabkan				
49	Konsisten dengan waktu dalam melaksanakan pekerjaan adalah betuk tanggung jawab				
50	Di dalam bekerja sepatutnya kita tidak mengganggu jam kerja teman lain				

Pertanyaan Wawancara :

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu jika ada pegawai yang bekerja tapi tidak memiliki keahlian di bidang pekerjaannya?
2. Bagaimana pendapat Bapak /Ibu jika ada pegawai bertingkah laku giat mengejar prestasi?
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu di dalam bekerja kita perlu mempengaruhi pihak lain demi tercapainya tujuan organisasi?
4. Bagaimana pendapat bapak/Ibu jika ada pegawai yang selalu dekat dengan pimpinan?
5. Bagaimana pendapat bapak /ibu di dalam bekerja kita memerlukan dukungan dari orang lain?
6. Bagaimana pendapat bapak/ibu dalam sebuah oganisasi kita perlu membentuk kelompok-kelompok sosial seperti bakti sosial dan mengunjungi teman yang sakit?
7. Bagaimana menurut bapak/ibu jika ada pegawai yang sering datang terlambat dalam bekerja?
8. Bagaimana menurut bapak/ibu jika ada pegawai yang suka mengulur-ulur waktu dalam bekerja?
9. Bagaimana pendapat bapak/ibu jika ada pegawai yang datang ke kantor tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam?
10. Bagaimana menurut bapak/ibu jika ada pegawai yang tidak mau mempertanggung jawabkan pekerjaannya?

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran Data Ordinal

No	Kebutuhan Prestasi (Xa)											Skor Xa	Kebutuhan Kekuasaan (Xb)						Skor Xb	Kebutuhan Afiliasi (Xc)					Skor Xc	26			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22			23	24	25
	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4		4	40	1	1	3	3		3	3	14	4	4			4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	1	2	2	2	2	2	11	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42	1	1	1	2	2	2	9	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	38	1	1	1	2	2	2	9	4	4	2	2	2	2	3	1	20	4
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	36	1	2	1	2	2	2	10	4	4	2	2	3	2	2	2	21	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	1	1	2	2	2	9	3	4	1	3	1	3	1	1	17	3
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42	1	1	3	3	3	2	13	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
8	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	40	1	1	1	2	2	2	9	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
9	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	36	1	1	1	1	1	2	7	4	4	4	3	3	2	3	1	24	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	41	1	1	1	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
11	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	34	1	1	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	2	2	1	19	3
12	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	32	1	1	1	1	1	3	8	2	2	2	2	3	3	3	1	18	2
13	3	1	3	2	4	4	4	4	4	1	3	33	1	2	2	2	2	3	12	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
14	1	3	4	4	3	2	3	4	3	2	1	30	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
15	1	1	4	2	2	3	3	3	4	3	1	27	1	2	2	2	2	2	11	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
16	2	3	3	3	4	4	2	4	4	1	2	32	1	1	3	3	3	3	14	4	2	4	1	1	2	2	1	17	4
17	4	4	4	1	3	4	1	4	2	3	4	34	1	1	1	2	3	1	9	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
18	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	35	2	2	2	2	1	1	10	4	4	4	3	3	1	3	2	24	4
19	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	34	2	1	1	2	2	2	10	4	4	4	3	1	1	1	1	19	4
20	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	32	2	2	3	1	1	2	11	4	4	4	3	3	3	1	2	24	4
21	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	39	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
22	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
23	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	40	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2
24	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	
25	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	35	1	2	2	2	3	2	12	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
26	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	3	2	1	16	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	2	2	3	2	2	2	13	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
28	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	41	1	1	3	1	1	1	8	4	4	4	3	3	2	3	1	24	4
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	41	1	1	2	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	41	1	1	3	2	2	2	11	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	39	1	1	3	2	2	2	11	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
32	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40	2	1	1	1	1	1	7	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42	2	2	2	2	1	1	10	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
34	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	39	1	1	3	1	1	1	8	4	4	4	3	3	1	1	1	21	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	1	1	2	1	1	1	7	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
36	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3
37	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	39	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
38	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	36	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	1	2	3	2	2	11	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	1	1	1	1	1	1	6	4	4	2	2	2	2	2	1	19	4

41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
42	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41	2	2	2	3	2	2	13	3	3	4	3	3	3	3	2	24	3
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2
44	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	40	1	1	3	1	1	3	10	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
45	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	38	1	2	2	3	1	1	10	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
46	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41	1	1	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	1	3	1	23	4
47	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	36	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
48	4	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	36	1	1	1	1	1	3	8	4	2	4	2	2	3	2	1	20	4
49	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	37	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	2	2	2	3	1	19	3
50	4	2	3	2	2	3	1	4	3	4	4	32	1	1	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
51	3	1	4	3	2	4	4	2	4	3	3	33	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	3	2	2	2	2	21	4
52	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	1	32	1	1	2	1	1	1	7	4	4	4	3	1	3	1	1	21	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	2	2	4	2	3	17	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	2	3	2	1	23	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	3	2	24	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	3	2	2	2	13	4	4	1	3	1	1	1	2	17	4
57	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	41	1	1	1	1	1	1	6	3	2	2	2	2	2	2	1	16	3
58	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	1	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
60	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	40	1	1	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	41	1	1	1	1	2	1	7	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	1	2	2	2	2	10	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
63	4	3	1	4	3	3	1	4	4	3	4	34	1	2	2	3	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
64	1	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	34	1	1	1	1	2	7	4	4	4	3	1	1	1	1	1	19	4
65	1	1	3	4	3	3	3	2	3	4	4	31	1	1	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	2	2	1	20	3
66	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	35	1	1	1	2	2	2	9	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
67	4	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	35	1	1	1	1	2	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
68	2	2	4	1	4	4	2	4	3	4	4	34	1	1	1	1	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
69	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	38	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
70	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	37	1	1	3	1	1	1	8	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
71	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	38	1	1	3	1	1	3	10	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
72	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	35	1	1	3	2	2	2	11	3	3	4	3	1	1	3	1	19	3
73	4	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	33	1	1	2	2	2	2	10	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
74	3	1	4	3	2	4	4	2	4	2	4	33	1	1	1	2	2	2	9	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3
75	1	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	36	1	1	3	3	3	3	14	4	4	3	3	3	3	3	1	24	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	1	4	2	13	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	1	3	2	2	2	2	12	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	1	1	1	1	1	7	4	2	2	3	2	2	2	1	18	4
80	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	39	1	1	1	1	1	1	6	4	3	3	3	1	1	1	1	17	4
81	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
82	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	40	1	1	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
83	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	39	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
84	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	41	1	1	3	1	1	1	8	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4

85	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	39	1	3	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	3	3	3	27	4
86	4	3	1	4	3	3	1	4	3	3	4	33	1	1	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
87	1	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	36	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
88	1	1	3	4	3	3	3	2	4	3	4	31	1	1	3	3	3	3	14	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
89	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	35	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
90	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	35	1	1	2	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
91	2	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	33	1	1	1	1	1	2	7	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
92	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	36	1	1	1	1	1	2	7	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
93	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	32	1	1	3	3	3	2	13	4	4	4	3	3	3	3	1	25	4
	302	300	305	316	329	353	310	338	323	318	344	3538	113	118	172	169	165	176	913	338	331	323	262	247	243	246	118	2108	338

UNIVERSITAS TERBUKA

Butir Pertanyaan																										
Disiplin Waktu (Ya)						Skor Ya	Disiplin Peraturan (Yb)								Skor Yb	Disiplin Tanggung Jawab (Yc)								Skor Yc		
27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	40		41	42	43	44	45	46	47	48		49	50
4	4	3	3	3	3	24	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	2	2	2	2	3	19	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	35	4	4	2	4	3	4	3	4	28
4	2	2	3	2	2	19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3	3	4	3	3	4	4	3	27
4	1	3	1	3	1	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	3	3	3	3	24	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3	3	3	2	4	4	4	4	27
3	3	3	2	2	2	18	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	32	3	4	3	4	3	3	1	3	24
2	2	2	3	3	3	17	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	29	4	2	3	3	2	4	4	4	26
4	4	3	3	3	3	24	3	1	3	2	4	4	4	4	3	4	32	4	1	4	4	1	3	4	3	24
4	4	3	3	3	3	24	1	3	4	4	3	2	3	4	4	4	32	3	3	3	3	2	1	4	4	23
4	4	3	3	3	3	24	1	1	4	2	2	3	3	3	3	1	23	3	1	4	4	3	1	1	3	20
2	4	1	1	2	2	16	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	32	3	3	3	4	1	2	4	1	21
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	30	3	4	4	2	3	4	3	4	27
4	4	3	3	1	3	22	3	4	3	3	3	4	2	3	2	1	28	3	4	3	3	4	3	4	3	27
4	4	3	1	1	1	18	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	32	2	3	4	3	4	2	4	2	24
4	4	3	3	3	1	22	2	3	3	2	4	2	3	4	1	1	25	2	3	3	4	3	2	1	4	22
2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	3	4	4	4	30
2	2	2	2	2	2	14	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35	3	4	3	4	4	4	4	4	30
2	2	2	2	2	2	14	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	3	4	3	4	3	3	4	28
4	4	3	3	3	3	24	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	2	2	3	3	3	3	3	22
2	2	2	2	3	2	15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	4	3	4	3	3	27
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	3	4	4	4	28
4	4	3	3	2	3	23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	3	4	4	4	4	29
4	4	3	3	3	3	24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	3	3	3	3	24	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36	4	3	3	3	4	4	4	4	29
4	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	3	3	3	3	24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	3	3	3	4	3	4	27
4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	3	4	3	4	29
4	4	3	3	1	1	20	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	33	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	35	4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	4	4	3	3	3	4	4	3	28
4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	2	2	2	2	18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32

- 89
- 93
- 90
- 82
- 78
- 87
- 94
- 92
- 87
- 86
- 74
- 72
- 80
- 79
- 67
- 69
- 81
- 77
- 74
- 69
- 80
- 79
- 80
- 92
- 90
- 93
- 89
- 90
- 89
- 89
- 84
- 96
- 89
- 89
- 84
- 95
- 89

4	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	22	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	2	2	2	14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	4	3	2	2	4	4	3	2	24	
4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	4	1	1	2	3	4	1	1	17
4	4	3	3	1	3	22	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	4	1	3	4	4	4	4	4	36	4	3	1	1	3	4	3	1	20	
2	4	2	2	3	2	19	4	3	1	3	4	4	3	4	3	3	32	4	3	1	3	3	4	3	1	22
3	3	2	2	2	3	18	4	4	1	3	3	4	3	4	4	34	4	2	1	3	3	4	4	2	1	21
3	3	3	3	3	3	21	4	2	3	2	2	3	1	4	2	3	26	4	4	3	3	4	4	4	3	29
4	2	3	2	2	2	19	3	1	4	3	2	4	4	2	3	4	30	3	1	1	4	3	3	1	1	17
4	4	3	1	3	1	20	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	33	1	1	3	3	3	1	1	3	16
3	3	3	3	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	2	3	2	22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	1	3	1	1	1	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	2	2	2	15	4	4	3	4	2	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	2	4	2	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	3	3	4	3	4	3	29
4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	3	3	3	3	24	4	3	1	4	3	3	1	4	4	31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	4	3	1	1	1	18	1	2	4	4	4	4	2	3	4	32	1	2	1	3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	2	2	19	1	1	3	4	3	3	3	2	4	28	1	2	4	3	4	4	4	4	4	26
3	3	3	3	3	3	21	2	4	4	4	2	2	2	4	4	32	2	1	3	4	3	4	4	4	4	25
4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	32	4	3	1	2	4	4	4	4	26
3	3	3	3	3	3	21	2	2	4	1	4	3	2	4	4	30	2	3	3	3	4	4	3	2	24	
3	3	3	3	3	3	21	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	32	4	3	4	4	3	4	1	1	24
4	4	3	3	3	3	24	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	30	2	2	4	4	3	4	4	4	27
4	4	3	3	3	3	24	4	3	1	3	4	4	3	4	3	3	32	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	3	1	1	3	18	4	4	1	3	3	4	3	4	4	34	4	4	3	3	3	3	4	3	27	
4	4	3	3	3	3	24	4	2	3	2	2	3	1	4	2	3	26	4	4	3	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	21	3	1	4	3	2	4	4	2	3	4	30	4	4	4	4	2	4	4	3	29
4	3	3	3	3	3	23	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	33	3	3	3	3	4	4	4	3	27
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	1	1	1	1	3	9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	3	4	30	
3	3	2	3	2	2	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	3	2	2	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	30
3	3	3	1	1	1	16	4	4	3	4	2	4	4	4	4	37	4	4	3	3	3	4	3	3	27	
4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	4	3	4	3	29
4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	2	3	4	4	4	4	27
4	4	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	2	3	4	1	4	4	4	4	4	26
4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	27

92
91
84
86
77
91
80
73
73
76
66
69
91
93
92
87
84
94
95
90
91
94
85
72
73
78
82
75
77
81
87
79
80
80
83
96
78
89
87
80
91
90
88
89

4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	1	4	3	3	4	24	87
4	4	3	3	3	3	24	4	3	1	4	3	3	1	4	4	4	31	4	3	3	3	3	4	4	4	28	83
4	4	3	3	3	3	24	1	2	4	4	4	4	2	3	4	4	32	3	3	3	4	4	4	4	4	29	85
4	4	3	3	3	3	24	1	1	3	4	3	3	3	2	4	4	28	3	3	3	4	3	4	4	4	28	80
4	4	3	3	3	3	24	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	32	4	4	2	3	4	4	4	4	29	85
4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	32	4	3	2	3	3	4	4	4	27	83
4	4	3	3	3	3	24	2	2	4	1	4	4	2	4	4	3	30	4	4	3	4	4	2	4	4	29	83
4	4	3	3	3	3	24	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	32	3	4	3	4	3	2	3	4	26	82
4	4	3	3	3	3	24	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	30	4	4	3	3	3	4	4	4	29	83
331	323	262	247	243	246	1990	302	300	305	316	329	353	310	338	343	336	3232	323	311	307	323	318	344	330	325	2581	

UNIVERSITAS TERBUKA

4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	1	1	1	4	4	3	4	4
4	1	1	1	4	4	2	4	4
4	2	2	3	4	4	4	4	4
4	1	1	1	4	4	2	4	4
4	1	2	3	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	2	2	4	4	1	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	2	2	2	4	4	3	4	4
4	2	2	2	4	4	3	4	4
4	2	1	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	1	1	1	2	2	1	2	2
4	3	3	3	4	4	3	4	4
4	1	1	1	4	4	1	3	3
4	1	1	2	4	4	1	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	4	2	2	4	4	2	4	4
4	2	2	3	4	4	4	4	4
4	1	2	1	4	4	1	4	4
4	1	1	2	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	1	1	1	4	4	1	4	4
4	1	1	2	4	4	1	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	2	2	2	4	4	1	4	4
4	2	2	2	4	4	1	4	4
4	3	2	2	4	4	1	4	4
4	2	2	2	4	4	4	4	4
4	2	2	3	4	4	4	4	4
4	2	1	1	4	4	1	4	4
4	1	1	1	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	1	1	1	4	4	1	3	4
4	1	1	1	4	4	1	2	4
4	2	2	3	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	2	3	3	2	4	1	4	4

4	1	1	1	4	4	4	4	4
4	1	3	3	4	4	1	4	4
4	1	1	1	4	4	1	3	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	1	1	2	4	4	1	4	4
4	1	1	1	4	4	1	2	4
4	2	3	2	4	4	1	4	4
4	1	1	1	4	4	4	4	4
4	1	1	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	1	2	2	4	4	2	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	2	2	2	4	4	2	4	4
4	1	2	2	4	4	1	4	4
4	3	3	2	4	4	1	4	4
4	1	2	2	4	4	1	4	4
4	3	3	2	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	2	2	2	4	4	1	4	4
4	2	2	1	4	4	1	4	4
4	2	3	3	4	4	1	4	4
4	1	2	2	4	4	1	4	4
4	2	3	3	4	4	1	4	4
4	1	1	1	4	4	1	4	4
4	3	3	2	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	1	2	2	4	4	2	4	4
4	1	1	1	4	4	3	4	4
4	2	3	3	4	4	1	4	4
4	1	2	2	4	4	1	4	4
4	2	3	3	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	1	1	1	4	4	4	4	4
4	1	2	2	4	4	1	4	4
4	1	2	2	4	4	4	4	4
4	1	2	2	4	4	1	4	4
4	3	2	3	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	1	3	2	4	4	1	4	4

4	4	41
4	4	34
4	4	33
4	4	39
4	4	33
4	4	38
4	4	36
4	4	41
4	4	37
4	4	36
4	4	36
4	4	37
4	4	37
4	4	38
4	4	38
4	4	43
3	3	21
4	4	40
4	4	30
4	4	33
4	4	36
4	4	38
4	4	39
4	4	33
4	4	33
4	4	42
4	4	43
4	4	32
4	4	33
4	4	36
4	4	42
4	4	43
4	4	35
4	4	35
4	4	36
4	4	38
4	4	39
4	4	33
4	4	33
4	4	42
4	4	43
4	4	31
4	4	30
4	4	36
4	4	42
4	4	43
4	4	35

UNIVERSITAS TERBUKA

4	4	35
4	4	36
4	4	31
4	4	36
4	4	42
4	4	43
4	4	33
4	4	30
4	4	36
4	4	35
4	4	36
4	4	42
4	4	43
4	4	35
4	4	36
4	4	36
4	4	34
4	4	37
4	4	34
4	4	37
4	4	42
4	4	42
4	4	35
4	4	34
4	4	37
4	4	34
4	4	37
4	4	32
4	4	37
4	4	42
4	4	42
4	4	35
4	4	34
4	4	37
4	4	34
4	4	37
4	4	42
4	4	42
4	4	35
4	4	34
4	4	37
4	4	34
4	4	37
4	4	42
4	4	42
4	4	35

UNIVERSITAS TERBUKA

4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	1	4	21
4	3	4	4	1	1	17
4	4	4	2	2	4	20
4	3	4	4	1	1	17
4	4	4	4	2	1	19
4	4	4	4	4	1	21
4	4	4	4	2	1	19
4	2	4	4	1	1	16
4	3	4	4	1	1	17
4	2	4	4	1	1	16
4	3	4	4	1	1	17
4	2	4	4	1	1	16
4	4	4	4	2	2	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	1	4	4	1	2	16
4	2	4	4	2	2	18
4	1	4	4	2	1	16
3	1	4	4	1	1	14
4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	1	2	19
4	2	4	4	2	1	17
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	1	2	19
4	3	4	4	1	1	17
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	1	1	18
4	4	4	4	1	3	20
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	2	2	20

4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	2	4	22
4	3	4	4	1	2	18
4	3	4	4	1	3	19
4	2	4	4	1	3	18
4	4	4	4	1	4	21
4	3	4	4	1	2	18
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	1	4	21
4	3	4	4	1	3	19
4	3	4	4	1	2	18
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	1	2	19
4	3	4	4	1	3	19
4	3	4	4	1	3	19
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	1	4	21
4	3	4	4	1	3	19
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	4	3	3	22
1	1	1	1	1	1	6
4	3	4	4	2	2	19
4	3	4	4	2	2	19
4	3	4	4	3	3	21
4	3	4	4	2	2	19
4	4	4	4	3	2	21
4	4	4	4	3	3	22
4	3	4	4	2	2	19
4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	1	2	19
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	4	3	4	23
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
2	3	1	1	1	1	9

1	1	3	1	2	2	3	3	16
2	3	4	3	4	4	4	4	28
1	1	4	2	4	4	4	4	24
3	4	4	1	4	4	4	4	28
1	4	4	1	4	4	4	4	26
2	4	4	2	4	4	4	4	28
1	4	4	1	3	3	4	4	24
1	4	4	1	4	4	4	4	26
1	4	4	1	3	3	4	4	24
1	4	4	1	3	3	4	4	24
1	4	4	1	4	4	4	4	26
1	4	4	1	3	3	4	4	24
1	4	4	1	4	4	4	4	26
1	4	4	1	3	3	4	4	24
1	4	4	1	4	4	4	4	26
2	4	4	2	4	4	4	4	28
2	4	4	2	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	4	4	1	2	3	3	4	22
1	4	4	1	4	4	4	4	26
1	4	4	1	2	2	4	4	22
1	4	4	1	3	3	4	4	24
1	4	4	1	3	3	4	4	24
2	4	4	2	4	4	4	4	28
2	4	4	2	4	4	4	4	28
2	4	4	1	2	2	3	4	22
1	4	2	1	2	2	2	2	16
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	2	2	1	1	1	2	2	12
2	4	4	2	4	4	4	4	28
2	4	4	2	4	4	4	4	28
4	4	4	2	4	4	4	4	30
1	4	2	1	2	1	1	1	13
1	1	1	1	1	1	2	2	10
4	4	4	1	3	4	4	4	28
4	4	4	1	3	4	4	4	28
1	2	2	1	2	2	2	3	15
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	4	4	2	4	4	4	4	28
1	4	4	1	3	3	3	3	22
1	4	2	1	2	2	2	2	16
1	4	1	1	1	1	1	1	11
1	4	4	1	1	1	1	1	14
2	4	4	2	4	4	4	4	28
2	4	4	2	4	4	4	4	28
1	2	2	2	1	2	2	2	14
2	2	2	2	4	2	2	2	18
1	2	3	1	3	3	3	3	19
3	4	4	1	4	4	4	4	28

3	4	4	1	4	4	4	4	28
1	3	3	1	1	1	1	4	15
3	4	4	1	4	4	4	4	28
1	2	3	1	1	2	2	2	14
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	2	3	1	1	1	1	1	11
3	4	4	1	4	4	4	4	28
3	4	4	1	4	4	4	4	28
1	4	3	1	2	2	3	3	19
2	4	4	2	4	4	4	4	28
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	4	3	1	3	3	3	3	21
1	3	2	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	3	4	13
2	4	4	2	4	4	4	4	28
1	3	3	1	4	4	4	4	24
2	3	3	1	3	3	3	3	21
1	4	4	1	1	1	1	4	17
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	2	2	1	2	2	3	2	15
1	3	3	1	3	1	1	1	14
1	3	3	1	1	1	1	1	12
1	2	2	1	2	1	1	1	11
1	2	2	1	2	2	2	2	14
1	1	1	1	2	2	2	2	12
1	2	2	1	4	4	4	4	22
1	2	2	1	1	2	1	1	11
1	4	4	1	4	3	3	3	23
2	4	4	1	4	4	4	4	27
2	2	2	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	2	2	1	2	2	1	1	12
1	1	2	1	1	1	1	1	9
1	3	3	1	4	3	4	4	23
2	4	4	1	4	4	4	4	27
1	3	2	1	2	3	3	2	17
1	3	3	1	3	3	3	2	19
1	3	3	1	3	3	4	4	22
1	3	3	1	2	2	2	2	16
1	2	1	1	1	1	1	1	9
3	4	4	2	4	4	4	4	29
1	4	4	3	4	4	4	4	28
1	3	3	2	3	3	3	3	21
1	3	3	2	3	4	4	4	24
1	4	4	1	3	3	3	3	22
1	2	2	1	2	2	2	4	16

16
28
24
28
26
28
24
26
24
24
26
24
26
28
28
32
22
26
22
24
24
28
28
22
16
8
12
28
28
30
13
10
28
28
15
8
28
22
16
11
14
28
28
14
18
19
28

UNIVERSITAS TERBUKA

28
15
28
14
8
11
28
28
19
28
8
21
11
13
28
24
21
17
8
15
14
12
11
14
12
22
11
23
27
11
8
12
9
23
27
17
19
22
16
9
29
28
21
24
22
16

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4

LAMPIRAN TABEL HASIL ANALISIS DATA

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	53	57,0	57,0	57,0
	Wanita	40	43,0	43,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	20	21,5	21,5	21,5
	31-40 tahun	33	35,5	35,5	57,0
	> 40 tahun	40	43,0	43,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA Sederajat	30	32,3	32,3	32,3
	Diploma	32	34,4	34,4	66,7
	Sarjana (S1)	26	28,0	28,0	94,6
	Magister (S2)	5	5,4	5,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 tahun	40	43,0	43,0	43,0
	10 - 20 tahun	18	19,4	19,4	62,4
	> 20 tahun	35	37,6	37,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

5. Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor

No	Rata-Rata Skor			Kategori
1	93	-	162.75	Tidak baik
2	162.75	-	232.50	Kurang Baik
3	232.50	-	302.25	Baik
4	302.25	-	372.00	Sangat Baik

6. Skor Dimensi Variabel Motivasi

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kebutuhan Prestasi (X_a)	3534	11	321.27	Sangat Baik
2	Kebutuhan Kekuasaan (X_b)	913	6	152.17	Tidak Baik
3	Kebutuhan Afiliasi (X_c)	2108	8	263.50	Baik
	Variabel Motivasi	6555	25	262.20	Baik

7. Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Prestasi (Xa)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Menguasai berbagai keahlian	602	1,2	301	Baik
2	Prestasi kerja yang maksimal	621	3,4	310.50	Sangat Baik
3	Perasaan senang jika berhasil dalam bekerja	329	5	329	Sangat Baik
4	Giat berupaya untuk berprestasi	353	6	353	Sangat Baik
5	Kemajuan dalam karier	310	7	310	Sangat Baik
6	Hubungan antara pimpinan dan bawahan	661	8,9	330.50	Sangat Baik
7	Sistem pembinaan dan pelatihan	638	10,11	329	Sangat Baik
	Skor Dimensi Kebutuhan Prestasi	3534	11	321.27	Sangat Baik

8. Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (Xb)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kemampuan mempengaruhi pihak lain	231	12, 13	115.50	Tidak Baik
2	Menunjukkan tingkah laku kepada pemimpin	172	14	172	Kurang Baik
3	Melakukan pendekatan manusiawi	169	15	169	Kurang

					Baik
4	Berusaha de kat ke pada pimpinan	165	16	165	Kurang Baik
5	Membuka j aringan kepada semua pihak	176	17	176	Kurang Baik
	Skor Dimensi Kebutuhan Kekuasaan	913	6	152.17	Kurang Baik

9. Skor Indikator Dimensi Kebutuhan Afiliasi (Xc)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Perasaan t erlibat de ngan kelompok	338	18	338	Sangat Baik
2	Diterima oleh orang lain	331	19	331	Sangat Baik
3	Dukungan d ari o rang lain	323	20	323	Sangat Baik
4	Persahabatan	262	21	262	Baik
5	Mendekatkan d iri da n bekerjasama	247	22	247	Baik
6	Mencari ko ntak-kontak social	243	23	243	Baik
7	Berusaha m embentuk kelompok social	246	24	246	Baik
8	Tidak bekerja de ngan individu	118	25	118	Tidak Baik
	Skor Dimensi Kebutuhan Afiliasi	2108	8	263.50	Baik

10. Skor Dimensi Variabel Disiplin

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Disiplin Waktu (Y _a)	1990	7	284.29	Baik
2	Disiplin Peraturan (Y _b)	3232	10	323.20	Sangat Baik
3	Disiplin Tanggung Jawab (Y _c)	2581	8	322.63	Sangat Baik
	Variabel Disiplin	7803	25	312.12	Sangat Baik

11. Skor Indikator Dimensi Disiplin Waktu (Ya)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kepatuhan pegawai pada jam kerja.	669	26,27	334.50	Sangat Baik
2	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	323	28	323	Sangat Baik
3	Tidak menengulur-ulur waktu	262	29	262	Baik
4	Memiliki jadwal kerja	247	30	247	Baik
5	Memiliki komitmen	243	31	243	Baik
6	Mengevaluasi jam kerja	246	32	246	Baik
	Skor Dimensi Disiplin Waktu	1990	7	284.29	Baik

12. Skor Indikator Dimensi Disiplin Peraturan (Yb)

No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kepatuhan pada peraturan yang ada	602	33, 34	301	Baik

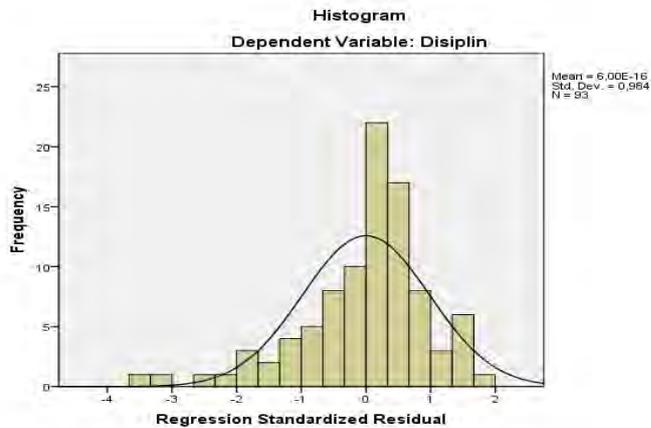
2	Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan	621	35, 36	310.50	Sangat Baik
3	Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	329	37	329	Sangat Baik
4	Melaksanakan peraturan dengan baik	353	38	353	Sangat Baik
5	Penerapan sanksi	310	39	310	Sangat Baik
6	Memiliki ketegasan	681	40, 41	340.50	Sangat Baik
7	Mengevaluasi peraturan	336	42	336	Sangat Baik
	Skor Dimensi Disiplin Peraturan	3232	10	323.20	Sangat Baik

13. Skor Indikator Dimensi Disiplin Tanggung Jawab (Yc)

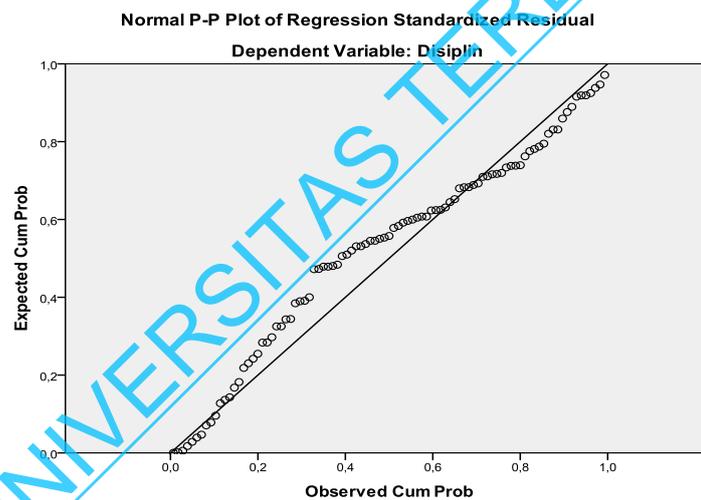
No	Indikator	Skor	No Item Pertanyaan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan	634	43, 44	317	Sangat Baik
2	Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan	630	45, 46	315	Sangat Baik
3	Tidak menghindar dari tanggungjawab	318	47	318	Sangat Baik
4	Mempertanggungjawabkan pekerjaannya	344	48	344	Sangat Baik
5	Konsisten dengan waktu	330	49	330	Sangat Baik
6	Tidak merugikan jam kerja orang lain	325	50	325	Sangat Baik

	Skor Dimensi Disiplin Tanggun Jawab	2581	8	322.63	Sangat Baik
--	--	-------------	----------	---------------	------------------------

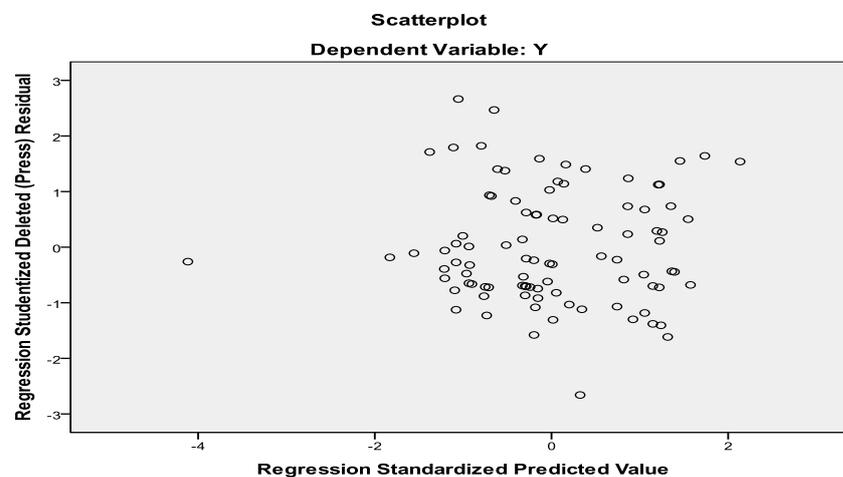
14. Histogram dependent Variabel Y



15. Normal Probability Plot Uji Normalitas Data



16. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



17. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		1	(Constant)
	KebutuhanPrestasi	,980	1,020
	KebutuhanKekuasaan	,968	1,034
	Kebutuhan Afiliasi	,965	1,036

a. Dependent Variable: Disiplin

18. Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 ^a	,847	,842	2,91997	1,776

a. Predictors: (Constant), KebutuhanAfiliasi, KebutuhanPrestasi, KebutuhanKekuasaan

b. Dependent Variable: Disiplin

19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4,468		
	KebutuhanPrestasi	1,469	,074	,831	19,826	,000
	KebutuhanKekuasaan	,001	,105	,000	,005	,996
	KebutuhanAfiliasi	1,038	,090	,487	11,526	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

20. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 ^a	,847	,842	2,91997	1,776

a. Predictors: (Constant), KebutuhanAfiliasi, KebutuhanPrestasi, KebutuhanKekuasaan

b. Dependent Variable: Disiplin

21. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,468	3,649		1,225	,224
	KebutuhanPrestasi	1,469	,074	,831	19,826	,000
	KebutuhanKekuasaan	,001	,105	,000	,005	,996
	KebutuhanAfiliasi	1,038	,090	,487	11,526	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

22. Hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4197,295	3	1399,098	164,093	,000 ^a
	Residual	758,834	89	8,526		
	Total	4956,129	92			

a. Predictors: (Constant), KebutuhanAfiliasi, KebutuhanPrestasi, KebutuhanKekuasaan

b. Dependent Variable: Disiplin

23. Hasil Pengujian Validitas Instrumen ($r_{\text{tabel}} = 0,204$)

Dimensi Kebutuhan Prestasi (X_a)			
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,382	0,204	Valid
Butir 2	0,516	0,204	Valid
Butir 3	0,495	0,204	Valid
Butir 4	0,293	0,204	Valid
Butir 5	0,330	0,204	Valid
Butir 6	0,408	0,204	Valid
Butir 7	0,424	0,204	Valid
Butir 8	0,357	0,204	Valid
Butir 9	0,449	0,204	Valid
Butir 10	0,320	0,204	Valid
Butir 11	0,357	0,204	Valid
Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (X_b)			
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 12	0,215	0,204	Valid
Butir 13	0,357	0,204	Valid
Butir 14	0,549	0,204	Valid
Butir 15	0,750	0,204	Valid
Butir 16	0,714	0,204	Valid
Butir 17	0,613	0,204	Valid
Dimensi Kebutuhan Afiliasi (X_c)			
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 18	0,608	0,204	Valid
Butir 19	0,686	0,204	Valid

Butir 20	0,699	0,204	Valid
Butir 21	0,639	0,204	Valid
Butir 22	0,684	0,204	Valid
Butir 23	0,518	0,204	Valid
Butir 24	0,479	0,204	Valid
Butir 25	0,413	0,204	Valid
Dimensi Disiplin Waktu (Y_a)			
Butir 26	0,620	0,204	Valid
Butir 27	0,688	0,204	Valid
Butir 28	0,719	0,204	Valid
Butir 29	0,649	0,204	Valid
Butir 30	0,668	0,204	Valid
Butir 31	0,532	0,204	Valid
Butir 32	0,497	0,204	Valid
Dimensi Disiplin Peraturan (Y_b)			
Butir 33	0,274	0,204	Valid
Butir 34	0,503	0,204	Valid
Butir 35	0,288	0,204	Valid
Butir 36	0,400	0,204	Valid
Butir 37	0,376	0,204	Valid
Butir 38	0,417	0,204	Valid
Butir 39	0,477	0,204	Valid
Butir 40	0,307	0,204	Valid
Butir 41	0,452	0,204	Valid
Butir 42	0,401	0,204	Valid
Dimensi Disiplin Tanggung Jawab (Y_c)			

Butir 43	0,323	0,204	Valid
Butir 44	0,642	0,204	Valid
Butir 45	0,466	0,204	Valid
Butir 46	0,288	0,204	Valid
Butir 47	0,283	0,204	Valid
Butir 48	0,372	0,204	Valid
Butir 49	0,518	0,204	Valid
Butir 50	0,484	0,204	Valid

24. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kebutuhan Prestasi (X_a)	11	0,662	Reliabel
Kebutuhan Kekuasaan (X_b)	6	0,786	Reliabel
Kebutuhan Afiliasi (X_c)	8	0,817	Reliabel
Disiplin Waktu (Y_a)	7	0,853	Reliabel
Disiplin Peraturan (Y_b)	10	0,696	Reliabel
Disiplin Tanggung Jawab (Y_c)	8	0,732	Reliabel

25. Hasil Output SPSS untuk validitas dan reliabilitas masing-masing dimensi:

a. Dimensi Kebutuhan Prestasi (X_a)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	34,7957	13,577	,382	,626
Butir2	34,8172	12,999	,516	,596
Butir3	34,7634	15,726	,495	,684
Butir4	34,6452	14,688	,293	,644
Butir5	34,5054	14,883	,330	,638
Butir6	34,2473	15,362	,408	,634
Butir7	34,7097	13,643	,424	,617

Butir8	34,4086	14,788	,357	,633
Butir9	34,5699	16,335	,449	,684
Butir10	34,6237	15,063	,320	,640
Butir11	34,3441	14,728	,357	,633

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	11

b. Dimensi Kebutuhan Kekuasaan (Xb)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir12	8,6022	7,894	,215	,811
Butir13	8,5484	7,511	,357	,789
Butir14	7,9677	5,814	,549	,752
Butir15	8,0000	5,283	,750	,692
Butir16	8,0430	5,433	,714	,703
Butir17	7,9247	5,940	,613	,733

c. Dimensi Kebutuhan Afiliasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir18	19,0323	9,010	,608	,786
Butir19	19,1075	8,401	,686	,772
Butir20	19,1935	7,832	,699	,770
Butir21	19,8495	9,868	,639	,791
Butir22	20,0108	8,772	,684	,775

Butir23	20,0538	9,312	,518	,799
Butir24	20,0215	9,543	,479	,804
Butir25	21,3978	11,633	,413	,853

d. Dimensi Disiplin Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir26	17,7634	8,791	,620	,832
Butir27	17,8387	8,224	,688	,821
Butir28	17,9247	7,592	,719	,817
Butir29	18,5806	9,659	,649	,835
Butir30	18,7419	8,650	,668	,825
Butir31	18,7849	9,084	,532	,844
Butir32	18,7527	9,297	,497	,848

e. Dimensi Disiplin Peraturan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir33	31,5054	13,840	,274	,692
Butir34	31,5269	12,643	,503	,643
Butri35	31,4731	15,295	,288	,725
Butir36	31,3548	13,623	,400	,665
Butir37	31,2151	14,192	,376	,670
Butir38	30,9570	14,868	,417	,671
Butir39	31,4194	12,898	,477	,649
Butir40	31,1183	14,584	,307	,681
Butir41	31,0645	14,365	,452	,663
Butir42	31,1398	13,795	,401	,665

f. Disiplin Tanggung Jawab

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir43	24,2796	12,138	,323	,723
Butir44	24,4086	10,136	,642	,656
Butir45	24,4516	10,881	,466	,696
Butir46	24,2796	12,312	,288	,730
Butir47	24,3333	12,594	,283	,729
Butir48	24,0538	12,051	,372	,714
Butir49	24,2043	10,795	,518	,685
Butir50	24,2581	10,846	,484	,692

26. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

a. Variabel Motivasi

Descriptive Statistics

	N	Sum
Butir1	93	302,00
Butir2	93	300,00
Butir3	93	305,00
Butir4	93	316,00
Butir5	93	329,00
Butir6	93	353,00
Butir7	93	310,00
Butir8	93	338,00
Butir9	93	323,00
Butir10	93	318,00
Butir11	92	340,00
Butir12	93	113,00
Butir13	93	118,00
Butir14	93	172,00
Butir15	93	169,00
Butir16	93	165,00
Butir17	93	176,00
Butir18	93	338,00
Butir19	93	331,00

Butir20	93	323,00
Butir21	93	262,00
Butir22	93	247,00
Butir23	93	243,00
Butir24	93	246,00
Butir25	93	118,00
Valid N (listwise)	92	

b. Variabel Disiplin

Descriptive Statistics

	N	Sum
Butir26	93	338,00
Butir27	93	331,00
Butir28	93	323,00
Butir29	93	262,00
Butir30	93	247,00
Butir31	93	243,00
Butir32	93	246,00
Butir33	93	302,00
Butir34	93	300,00
Butri35	93	305,00
Butir36	93	316,00
Butir37	93	329,00
Butir38	93	353,00
Butir39	93	310,00
Butir40	93	338,00
Butir41	93	343,00
Butir42	93	336,00
Butir43	93	323,00
Butir44	93	311,00
Butir45	93	307,00
Butir46	93	323,00
Butir47	93	318,00
Butir48	93	344,00
Butir49	93	330,00
Butir50	93	325,00
Valid N (listwise)	93	

c. Korelasi

Coefficient Correlations^a

Model			KebutuhanAffili asi	KebutuhanPrest asi	KebutuhanKeku asaan
1	Correlations	KebutuhanAfiliasi	1,000	,113	-,160
		KebutuhanPrestasi	,113	1,000	-,101
		KebutuhanKekuasaan	-,160	-,101	1,000
	Covariances	KebutuhanAfiliasi	,008	,001	-,002
		KebutuhanPrestasi	,001	,005	-,001
		KebutuhanKekuasaan	-,002	-,001	,011

a. Dependent Variable: Disiplin

d. Residual statistic

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	69,1431	96,1183	83,9032	6,75446	93
Residual	-10,30134	5,55056	,00000	2,87197	93
Std. Predicted Value	-2,185	1,808	,000	1,000	93
Std. Residual	-3,528	1,901	,000	,984	93

a. Dependent Variable: Disiplin