

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI SETDA ALOR  
(Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor)



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Manajemen

Disusun Oleh :

Apnamilsah Obisuru

NIM. 014639935

PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2008

## ABSTRAK

Analisis Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor  
(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor SETDA Kabupaten Alor)

Apnamilsah Obisuru

Universitas Terbuka

[apnamilsah@mail.co.id](mailto:apnamilsah@mail.co.id)

Penelitian ini memfokuskan perhatian kepada upaya untuk mengungkapkan hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SETDA Kabupaten Alor.

Untuk menjawab permasalahan tersebut Motivasi menggunakan dimensi-dimensi: Mengikutsertakan, Komunikasi, Pengakuan, Wewenang yang didelegasikan dan Perhatian timbal balik. Disiplin Kerja menggunakan dimensi-dimensi: Hasrat, Perilaku, dan Ketaatan. Sedangkan Kinerja Pegawai menggunakan dimensi-dimensi: Produktifitas, Efisiensi dan Efektifitas, serta Kepuasan.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode survei, yaitu dengan teknik penyebaran angket sebagai instrumen utamanya. Subyek penelitian ini adalah Pegawai SETDA Alor yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten Sekretaris Daerah, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan Staf. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik random sampling yaitu 30% dari jumlah populasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metod kuantitatif, dengan menggunakan analisis Korelasi: Spearman's Coefficient of Correlation dan Kendall's Coefficient of Correlation dengan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor SETDA Alor. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan menunjukkan hasil semakin baik Motivasi dan Disiplin Kerja maka semakin baik Kinerja Kerja Pegawai Kantor SETDA Kabupaten Alor.

Sesuai hasil penelitian, maka untuk meningkatkan Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor perlu ditingkatkan Motivasi Kerja dan ditunjang dengan Disiplin Kerja yang baik. Oleh karena itu peran dari para pimpinan didalam memotivasi serta menegakan disiplin, sangat membantu didalam upaya peningkatan Kinerja Kerja Pegawai Kantor SETDA Kabupaten Alor.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja ternyata secara signifikan mempunyai hubungan terhadap Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor yang kemudian akan menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing didalam peningkatan program pembangunan di Kabupaten Alor.

UNIVERSITAS TERBUKA

## ABSTRACT

### Analysis Motivation relation and employee work discipline to the employee ability (Case Study in SETDA Alor's employee society)

This research focus on the efforts to reveal the relationship between motivation and employee work discipline to the employee ability of SETDA'S Alor regency.

To answer that problem, motivation use dimensions ; participation, communication, confession, delegate authority to sub ordinates and reciprocal relationship. Work discipline use dimensions; desire, behavior and loyalty. While employee ability use dimensions : preductivity, effectiveness and efficiency, and satisfied.

Collecting primary data used survey method with questionnaire distributing technique as the main instrument. The subject of this research are SETDA Alors's employee which consists of secretary – territory, secretary – territory's assistant, division head, sub-division head and staf. Research sample is done with sampling random technique, that is 30% of the total population. This research use quantitative methodology, with correlation analysis: Spearman's Coefficient of Correlation and Kendall's Coefficient of Correlation with SPSS.

The result of this research show that there is a significant relation between motivation variabel, employee work discipline to the ability variabel of SETDA Alor's employee. Based on the trial result in this research, we can conclude that the hypothesis, if the motivation and discipline better the SETDA Alor's employee ability will be better too.

Based on the result of this research, to improve the ability of SETDA Alor's employee we need to increase work motivation and supported by good work discipline. That is why the role of the heads are needed to motivate and build the discipline, in reveal the improvement of SETDA Alor's employee ability.

As the conclusion, this research prove that motivation and work discipline apparently improve SETDA Alor's employee ability that will support the duty implementation and each function to improve Alor regency's development program.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan berkatNya sehingga TAPM ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. TAPM ini ditulis dengan maksud untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor.

Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan ucapan terima kasih Kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk mengikuti Studi pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Indonesia sampai pada penulisan dan penyusunan TAPM ini.
2. Bapak Dr. Mahyus Ekananda sebagai Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Tri Damayanti sebagai Pembimbing 2 dalam penyusunan TAPM ini, yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memberi petunjuk serta memberikan sentuhan nilai-nilai akademik kepada penulis untuk menyusun TAPM ini sesuai dengan eksistensi dan perannya masing-masing.
3. Bapak Bupati Kabupaten Alor, Sekretaris Daerah Kabupaten Alor, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, serta Kepala SMK Negeri 1 Kalabahi yang telah memberikan kesempatan serta ijin kepada Penulis untuk mengikuti kuliah pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Indonesia.

4. Sekretaris Daerah Kabupaten Alor, Asisten 1, 2, dan 3 SETDA Alor, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, serta Staf pada kantor SETDA Alor sebagai responden yang telah banyak membantu memberikan data untuk kepentingan penyusunan TAPM ini.
5. Bagian administrasi akademik Universitas Terbuka Indonesia dan Direktur Universitas Terbuka Indonesia Kupang yang telah banyak membantu administrasi akademik penulis selama mengikuti pendidikan.

Meskipun dalam proses penyusunan TAPM ini sarat dengan sentuhan-sentuhan nilai akademik dari Pembimbing sesuai dengan eksistensinya masing-masing, namun penulis percaya bahwa TAPM ini masih mengandung banyak kekurangan. Semua kekurangan tersebut karena keterbatasan penulis untuk mengelaborasi dan menterjemahkan arahan dari pembimbing, oleh karena itu segala kekurangan dalam TAPM ini merupakan tanggungjawab penulis sepenuhnya. Atas kritik dan saran, sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan TAPM ini.

Akhirnya, TAPM ini penulis persembahkan kepada Isteriku Juniansi Rosna Messah, Orang Tua, serta Kakak dan Adik-Adikku yang telah penuh ketabahan dan kesetiaan menanti keberhasilan Penulis.

Kalabahi, September 2008

APNAMILSAH OBISURU

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran .....	xvi
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II     TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Kajian Teori .....	8
B. Kerangka Berpikir .....	14
C. Definisi Operasional .....	15

BAB III	METODE PENELITIAN .....	19
	A. Disain Penelitian .....	19
	B. Populasi dan Sampel .....	20
	C. Instrumen Penelitian .....	20
	D. Prosedur Pengumpulan Data .....	22
	E. Metode Analisis Data .....	23
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....	31
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	31
	1. Keadaan Geografis .....	31
	2. Penduduk dan Tenaga Kerja .....	34
	3. Prasarana .....	40
	3.1. Prasarana Perhubungan .....	40
	3.2. Prasarana Pendidikan .....	41
	3.3. Prasarana Kesehatan .....	42
	4. Pendapatan daerah dan Kebijakan Pembangunan Daerah .	43
	4.1. Pendapatan daerah .....	43
	4.2. Kebijakan Pembangunan Daerah .....	45
	5. Analisis Deskriptif Identitas Responden .....	55
	5.1. Jabatan Responden .....	55
	5.2. Golongan Responden .....	56
	5.3. Pendidikan Terakhir Responden .....	57
	5.4. Agama Responden .....	57



5.5.	Jenis Kelamin Responden .....	58
5.6.	Masa Kerja Responden .....	59
5.7.	Umur Responden .....	60
B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....		61
1.	Motivasi .....	61
2.	Disiplin Kerja .....	71
3.	Kinerja .....	77
C. Analisis Hubungan Variabel Penelitian .....		84
1.	Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja .....	84
2.	Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja .....	89
3.	Hubungan Antara Motivasi dengan Disiplin Kerja .....	94
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN .....	100
A.	Simpulan .....	100
B.	Saran .....	101
DAFTAR PUSTAKA .....		103
LAMPIRAN .....		105

## DAFTAR GAMBAR

## GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir .....	14
3.2. Hubungan Antara Variabel .....	19
3.3. Variabel Yang di Observasi .....	24
4.4. Jabatan Responden .....	55
4.5. Golongan Ruang Responden .....	56
4.6. Pendidikan Terakhir Responden .....	57
4.7. Agama Responden .....	58
4.8. Jenis Kelamin Responden .....	59
4.9. Masa Kerja Responden .....	60
4.10. Umur Responden .....	61
4.11. Motivasi Kerja .....	63
4.12. Motivasi Keikutsertaan .....	64
4.13. Motivasi Berkomunikasi .....	66
4.14. Motivasi Pengakuan .....	67
4.15. Motivasi Wewenang .....	69
4.16. Motivasi Perhatian .....	71
4.17. Disiplin Kerja .....	72
4.18. Disiplin Berdasarkan Hasrat .....	74
4.19. Disiplin Berdasarkan Perilaku .....	75

4.20. Disiplin Berdasarkan Ketaatan .....	77
4.21. Kinerja .....	79
4.22. Kinerja Dari Sisi Produktivitas .....	80
4.23. Kinerja Dari Sisi Efisiensi .....	82
4.24. Kinerja Dari Sisi Kepuasan .....	83

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Operasionalisasi Variabel .....	16
3.1. Format Jawaban Skala Likert .....	21
3.2. Kategori Jawaban Responden .....	21
3.3. Contoh Penyajian Data .....	27
3.4. Kriteria Tinggi Rendahnya Hubungan .....	30
4.1. Luas Wilayah Kab. Alor Menurut Kecamatan .....	32
4.2. Jumlah Penduduk Kabupaten Alor .....	35
4.3. Komposisi Struktur Usia Penduduk Kabupaten Alor .....	36
4.4. Penduduk Kabupaten Alor Menurut Tingkat Pendidikan .....	38
4.5. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Utama .....	39
4.6. Banyaknya Sekolah, Guru dan Murid .....	41
4.7. Prasarana Kesehatan dan Tenaga Kesehatan .....	42
4.8. Realisasi Penerimaan Pendapatan Daerah .....	44
4.9. Jabatan Responden .....	55
4.10. Golongan Ruang Responden .....	56
4.11. Pendidikan Terakhir Responden .....	57
4.12. Agama Responden .....	57
4.13. Jenis Kelamin Responden .....	58
4.14. Masa Kerja Responden .....	59
4.15. Umur Responden .....	60
4.16. Motivasi Kerja .....	61

4.17. Motivasi Keikutsertaan .....	63
4.18. Motivasi Berkomunikasi .....	65
4.19. Motivasi Pengakuan .....	66
4.20. Motivasi Wewenang .....	68
4.21. Motivasi Perhatian .....	69
4.22. Disiplin Kerja .....	71
4.23. Disiplin Berdasarkan Hasrat .....	72
4.24. Disiplin Berdasarkan Perilaku .....	74
4.25. Disiplin Berdasarkan Ketaatan .....	76
4.26. Kinerja .....	77
4.27. Kinerja Dari Sisi Produktivitas .....	79
4.28. Kinerja Dari Sisi Efisiensi .....	81
4.29. Kinerja Dari Sisi Kepuasan .....	82
4.30. Motivasi Kerja * Kinerja Crosstabulation .....	84
4.31. Chi – Square Tests .....	85
4.32. Symmetric Measures .....	85
4.33. Directional Measures .....	87
4.34. Disiplin Kerja * Kinerja Crosstabulation .....	89
4.35. Chi – Square Tests .....	90
4.36. Symmetric Measures .....	90
4.37. Directional Measures .....	92
4.38. Motivasi Kerja * Disiplin Kerja Crosstabulation .....	94
4.39. Chi – Square Tests .....	95

4.40. Symmetric Measures .....	95
4.41. Directional Measures .....	97
4.24. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Parameter Estimates .....	99

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Distribusi Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X1).....	105
2. Distribusi Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin (X2) .....	107
3. Distribusi Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	109
4. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel X1 untuk .....	111
Menentukan Interval Dalam Menghitung Korelasi	
5. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel X2 untuk .....	114
Menentukan Interval Dalam Menghitung Korelasi	
6. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Variabel Y untuk .....	116
Menentukan Interval Dalam Menghitung Korelasi	
7. Identitas Responden .....	118
8. Uraian Tugas Sekretariat Daerah Kab. Alor .....	123
9. Struktur Organisasi SETDA Alor .....	136
10. Kuesioner Penelitian .....	137

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat terwujud dengan motivasi dan disiplin maksimal para pegawainya.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh peran serta pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, serta peran pimpinan di dalam mengatur akan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, pimpinan harus selalu memberikan arahan dan memotivasi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 1989).



Pengertian motivasi yang dikemukakan Hasibuan tersebut bersifat internal, karena faktor pendukung atau faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Sondang P. Siagian memberikan pengertian motivasi sebagai “Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan (1979:7). Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

Selain motivasi, SDM dalam organisasi juga dihubungkan dengan disiplin. Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursono: 1985). Sementara itu pendapat lain mengatakan bahwa suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi, sebab dengan adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito: 1982). Jadi dapat ditegaskan bahwa dalam penetapan disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela, bukan atas dasar paksaan.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai keadilan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri. Dalam buku Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang dikeluarkan oleh Sekretaris Negara, disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin, sehingga timbul rasa malu kena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Dari pendapat dan uraian-uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu organisasi ingin mengusahakan agar kinerja kerja meningkat maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja pegawai. Dalam menegakkan disiplin unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota sehingga produktifitas yang diinginkan dapat terwujud.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas

suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 2002:28).

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja pegawai juga diperlukan bila suatu atasan ingin mengubah sistim yang ada.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan prestasi kerja yang baik.

Keberadaan organisasi pemerintahan, memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Dalam berbagai dinamika, organisasi pemerintahan selalu diperhadapkan pada tuntutan rasionalisasi pelayanan secara profesional sesuai dengan lingkup tugas masing-masing. Dalam konteks ini, peran dari setiap pegawai yang terlibat dalam pelayanan pemerintahan selalu dituntut untuk dapat memberikan bobot yang lebih, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar hal demikian dapat terwujud, perlu adanya motivasi dan disiplin yang tinggi dari setiap aparatur sehingga konsep pelayanan dari sisi kuantitas dapat terpenuhi dan dari sisi kualitas dapat memuaskan masyarakat.

Sekretariat Daerah Kabupaten Alor merupakan salah satu domain organisasi pemerintahan yang memiliki peran strategis yang dalam implemntasi tugasnya tidak hanya harus memberikan pelayanan kepada Bupati dan Wakil Bupati sebagai pucuk pimpinan organisasi pemerintahan di Kabupaten Alor, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan pemerintahan kepada

masyarakat. Dengan berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika kehidupan masyarakat yang selalu menuntut pelayanan pemerintahan yang prima, maka setiap pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dituntut untuk memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik yang teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan di atas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Alor masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila ditelaah lebih mendalam, kondisi yang demikian disebabkan oleh masih rendahnya motivasi dan disiplin kerja para pegawai sehingga telah berdampak pada rendahnya kinerja. Masih rendahnya motivasi dan disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dapat dilihat antara lain dari seringnya menunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu luang secara baik, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, sering bersikap apatis terhadap regulasi yang telah ditetapkan, jarang mengikuti apel, sering berkeliaran pada saat jam kantor, serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontraproduktif, seperti menghadiri acara-acara keluarga pada saat jam kantor.

Keseluruhan faktor-faktor tersebut, semakin menampakan dimensinya secara luas apabila pimpinan setiap satuan kerja tidak memberikan *reward* dan *punishment* sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan, sehingga semakin memberikan peluang pada setiap pegawai untuk mengabaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dari aspek manajemen, kondisi yang demikian akan menyebabkan tujuan organisasi menjadi kabur, disebabkan oleh rendahnya

kinerja setiap pegawai, padahal secara konseptual, keberhasilan setiap organisasi dalam upaya mencapai tujuannya, termasuk organisasi pemerintahan, sangat ditentukan oleh dukungan yang optimal setiap anggota atau pegawai organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan sebagaimana telah dipaparkan di atas, maka untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul “ **Analisis Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor (Studi Kasus pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor)** “.

B. Perumusan Masalah

Mendasari uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “ **Apakah Motivasi dan Disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap Kinerja kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor ?** “

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

#### D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari untuk mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis, juga berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan masukan/input bagi para pimpinan unit kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

Setiap manusia dalam melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seorang pegawai pada sebuah organisasi. Dalam konteks ini, pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab seorang pegawai dapat dijalankannya dengan baik, atau tidak. Namun demikian, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah pemerintahan adalah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*). Apabila para pegawai ternyata tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara baik sebagaimana yang diharapkan, maka salah satu penyebabnya kemungkinan karena ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja secara baik. Apabila kondisi ini terjadi, maka organisasi berada pada titik krusial sebab produktivitas kinerja menjadi rendah yang akan berdampak pada inkonsistensi pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itulah masalah motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh **Zainum (1979 : 34)** :

Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen organisasi, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi (motivasi), kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Dari pendapat di atas, dapat dipertegas bahwa motivasi merupakan landasan pijak yang penting bagi pengelolaan sebuah organisasi, karena melalui motivasi segala daya dan kemampuan akan diarahkan secara penuh sebagai penggerak bagi setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diemban, sebagaimana dikemukakan lebih lanjut oleh **Hasibuan (1987 : 23)** :

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dalam memahami tentang motivasi, hal yang penting adalah motivasi haruslah timbul secara sadar dalam karakter dan pribadi setiap pegawai, sehingga akan timbul kesadaran untuk dapat mengarahkan segala daya yang dimiliki demi terwujudnya tujuan organisasi. Kesadaran pribadi ini penting artinya guna menghindari apa yang disebut *mental kuli*. Pentingnya motivasi sebagai kesadaran pribadi ini sesuai dengan pendapat **Handoko (1984: 65)** yang mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Secara kontekstual, motivasi dari para pegawai dapat terwujud apabila hal yang menjadi kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka motivasi kerja akan dengan sendirinya meningkat pula. Teori motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan ini secara jelas dikemukakan oleh **Maslow (dalam Siagian 1991 :53)** yang mengelompokkan kebutuhan manusia secara hirarkhi yaitu:



- 1) *Physiological Needs* yaitu kebutuhan yang bersifat fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar yang utama seperti sandang, pangan dan papan
- 2) *Safety Need* yaitu kebutuhan akan rasa aman/keamanan, baik keamanan jiwa, keluarga maupun pekerjaan
- 3) *Social Needs* yaitu kebutuhan sosial berupa perasaan untuk diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan untuk dihormati, kebutuhan akan perasaan ingin maju serta kebutuhan akan perasaan untuk ikut serta (*sense of participation*)
- 4) *Esteem Needs* yaitu kebutuhan akan prestasi mencakup kepercayaan diri, prestasi, pengetahuan, kebebasan serta pengakuan terhadap eksistensi pribadi.
- 5) *Self Actualization Needs* yaitu kebutuhan akan pengembangan diri guna mempertinggi kapasitas kerja.

Kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikemukakan oleh Maslow tersebut, secara nyata akan mempengaruhi sikap dan perilaku para pegawai, karena secara garis besar, struktur kebutuhan tersebut di atas merupakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh setiap individu, yaitu kebutuhan yang sifatnya material (jasmani) atau kebutuhan fisik dan kebutuhan yang bersifat non material (rohani). Sepadan dengan itu, pendapat McClelland sebagaimana dikutip oleh **Gibson, Ivancecich, Donnelly (1989 : 189)** juga menekankan faktor motivasi yang berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Menurut McClelland, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut adalah untuk

menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mendorongnya untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapainya.

Dalam memahami tentang motivasi, penting pula diketahui tentang sejumlah prinsip yang menjadi tolok ukur dari kerangka motivasi. Secara teoritik, prinsip diartikan sebagai kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berfikir atau bertindak. Mengingat pentingnya motivasi bagi perkembangan prestasi kerja pegawai maupun organisasi, maka dalam usaha memotivasi pegawai harus dilaksanakan secara mendalam dengan berpegangan pada sejumlah prinsip sebagai pegangan dalam bertindak. Menurut **Allen** (dalam **Sarwoto 1983 :17**) terdapat 5 (lima) prinsip-prinsip motivasi yaitu :

- 1) Prinsip Mengikutsertakan
- 2) Prinsip Komunikasi
- 3) Prinsip Pengakuan
- 4) Prinsip Wewenang yang Didelegasikan
- 5) Prinsip Perhatian TimbalBalik

Prinsip motivasi sebagaimana tersebut di atas, tentunya lebih efektif apabila diterapkan oleh setiap pimpinan organisasi, karena merekalah yang berperan untuk memotivasi bawahannya apabila terlihat motivasi bawahan masih rendah. Para pemimpin organisasi harus betul-betul memahami tentang prinsip-prinsip motivasi untuk secepatnya diterapkan demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan motivasi, maka disiplin kerja juga berperan penting bagi peningkatan kinerja para pegawai. Disiplin secara etimologis mengandung makna akan ketaatan terhadap norma, ketentuan dan kaidah yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan sebenarnya erat kaitannya dengan motivasi, karena pegawai akan disiplin apabila motivasi mereka tinggi. Sebaliknya, disiplin akan rendah apabila motivasi juga rendah. Dengan demikian, disiplin dan motivasi merupakan dua elemen penting dalam peningkatan kinerja.

Disamping itu juga disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Menurut **Sinungan Muchdarsyah (2000:146)** disiplin didefinisikan secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan kedalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Kata disiplin dari segi (terminologis) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple*.
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*).

Disiplin bisa mendorong produktifitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktifitas kerja para pegawai dalam birokrasi.

**(Ambar Teguh Sulistiyani 2004:324)**

Dalam rumusan-rumusan tersebut diatas dapat dirumuskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu Bangsa/Negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan (*obedience*).

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan.

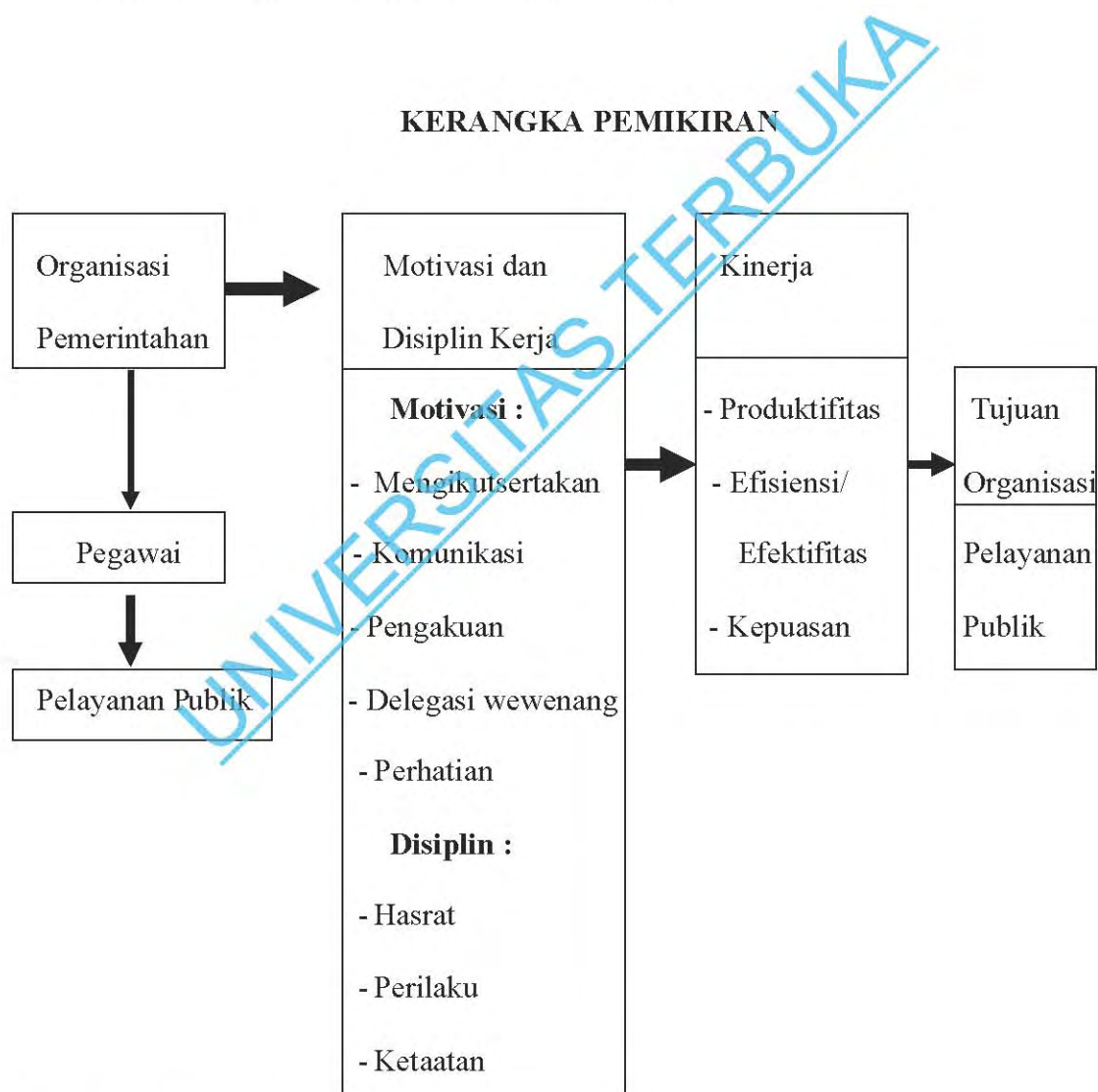
Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, maka **Mangkunegara (2001 : 67)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (**Susilo, 2002:28**).

Menurut Steer (1985 : 205-206) :

Efektifitas sebagai kebutuhan mendapat dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mengejar tujuan organisasi dan kriterianya meliputi kemampuan menyesuaikan diri, produktifitas, kepuasan kerja serta pencapaian sumber daya yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

## B. Kerangka Berpikir

Secara jelas tentang kerangka pemikiran sebagaimana telah dipaparkan di atas dapat digambarkan melalui alur pikir berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### C. Definisi Operasional

- 1) Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak untuk menciptakan semangat, kegairahan kerja seseorang dengan mengerahkan sejumlah potensi dan sumberdaya secara maksimal guna pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan diukur dengan angket/kuesioner.
- 2) Disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap norma, ketentuan dan kaidah yang berlaku dalam organisasi secara sadar tanpa melalui paksaan yang diukur dengan angket/kuesioner.
- 3) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diukur dengan angket/kuesioner.

Variabel bebas :

Motivasi, terdiri dari :

- Mengikutsertakan
- Komunikasi
- Pengakuan
- Wewenangan yang didelegasikan
- Perhatian timbal balik

Disiplin Kerja, terdiri dari :

- Hasrat
- Perilaku
- Ketaatan

Variabel tergantung : Kinerja pegawai, terdiri dari :

- Produktifitas
- Efisiensi dan Efektifitas
- Kepuasan

Tabel 2.1

OPERASIONALISASI VARIABEL

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1	2	3	4
1.	Motivasi	a. Mengikutsertakan  b. Komunikasi  c. Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerjasama tim</li> <li>- Unsur paksaan</li> <li>- Unsur sukarela</li> <li>- Pemberian kesempatan yang sama</li> <li>- Kesetiakawanan</li> <li>- Sarana/media komunikasi</li> <li>- Rapat/pertemuan</li> <li>- Penyampaian informasi</li> <li>- Pemanfaatan informasi</li> <li>- Pengakuan atasan terhadap kinerja bawahan</li> <li>- Adanya reward/imbalan</li> <li>- Adanya teguran/punishment</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wujud/bentuk pengakuan</li> <li>- Kepercayaan pimpinan terhadap bawahan</li> <li>- Adanya dukungan terhadap setiap keputusan yang diambil</li> <li>- Bentuk delegasi kewenangan yang diberikan</li> </ul>
		d. Wewenang yang didelegasikan	
		e. perhatian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis perhatian yang diberikan</li> <li>- Kapan perhatian diberikan</li> <li>- Kesetaraan dalam memberikan perhatian</li> </ul>
2.	Disiplin	a. Hasrat	Keiginian yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan
		b. Perilaku	Sikap didalam melaksanakan pekerjaan
		c. Ketaatan	Kepatuhan terhadap



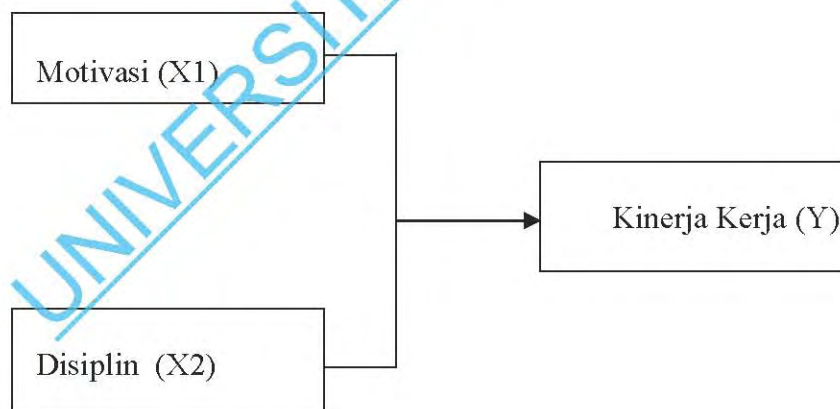
3.	Kinerja Pegawai	<p>a. Produktifitas</p> <p>b. Efisiensi dan Efektifitas</p> <p>c. Kepuasan</p>	<p>kesepakatan bersama</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah yang dihasilkan</li> <li>- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</li> <li>- Sumberdaya/ teknologi yang digunakan</li> <li>- Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>- Jumlah tenaga yang dibutuhkan</li> <li>- Pemanfaatan sarana dan prasarana</li> <li>- Manfaat yang diperoleh</li> <li>- Lancarnya pelayanan</li> <li>- Kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan</li> <li>- Partisipasi/keikutsertaan</li> </ul>
----	-----------------	--	--

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Disain Penelitian

Sesuai tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan desain analitik (kuantitatif). Dengan menggunakan desain penelitian analitik kuantitatif, maka Penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung berdasarkan teori-teori terkait serta dengan menguji hipotesis berdasarkan data empirik yang diperoleh. Berdasarkan hal tersebut rancangan penelitian tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti sebagai berikut :



Gambar 3.2. Hubungan Antara Variabel

Variabel penelitian terdiri dari :

- 1) Variabel tergantung (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai
- 2) Variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi dan disiplin kerja

## B. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 192 orang yang terdiri dari pimpinan unit kerja dan para staf pada sekretariat daerah Kabupaten Alor. Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling.

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya (Hadi, 1993:75). Jadi sampling adalah cara untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini penentuan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling.

Berdasarkan teknik random sampling yang dikemukakan Arikunto bahwa sampel penelitian adalah 30% dari jumlah populasi. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden.

## C. Instrumen Penelitian

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka instrumen penelitian ini dalam bentuk angket. Adapun format jawaban menggunakan skala Likert (Nasir 1999 : 397) dengan menggunakan 5 alternatif jawaban yang masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1

## Format Jawaban Skala Likert

Nilai	Skor	Alternatif Jawaban
5	Tinggi Sekali	Sangat Setuju
4	Tinggi	Setuju
3	Sedang	Ragu-Ragu
2	Rendah	Tidak Setuju
1	Rendah Sekali	Sangat Tidak Setuju

Selanjutnya untuk menentukan jawaban responden termasuk kategori tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah dan rendah sekali dicari dengan cara membagi total skor jawaban yang diperoleh dari setiap responden untuk masing-masing variabel/sub variabel dengan kategori sebagai berikut :

Tabel 3.2

## Kategori Jawaban Responden

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Rendah sekali
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Tinggi sekali

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

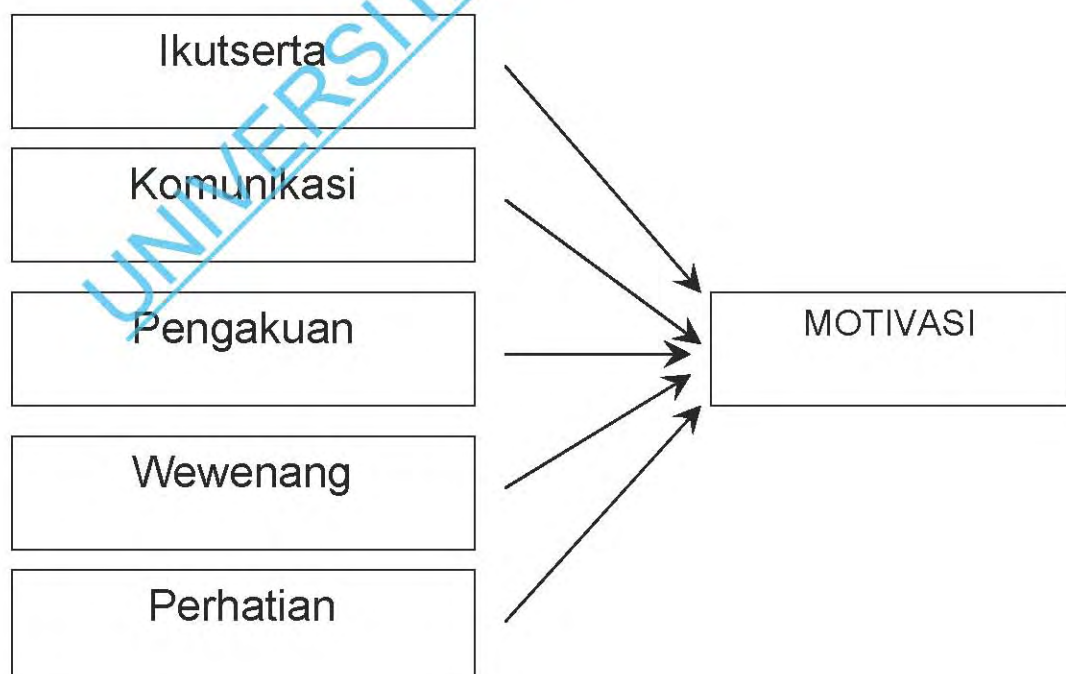
Pengumpulan data dilakukan melalui :

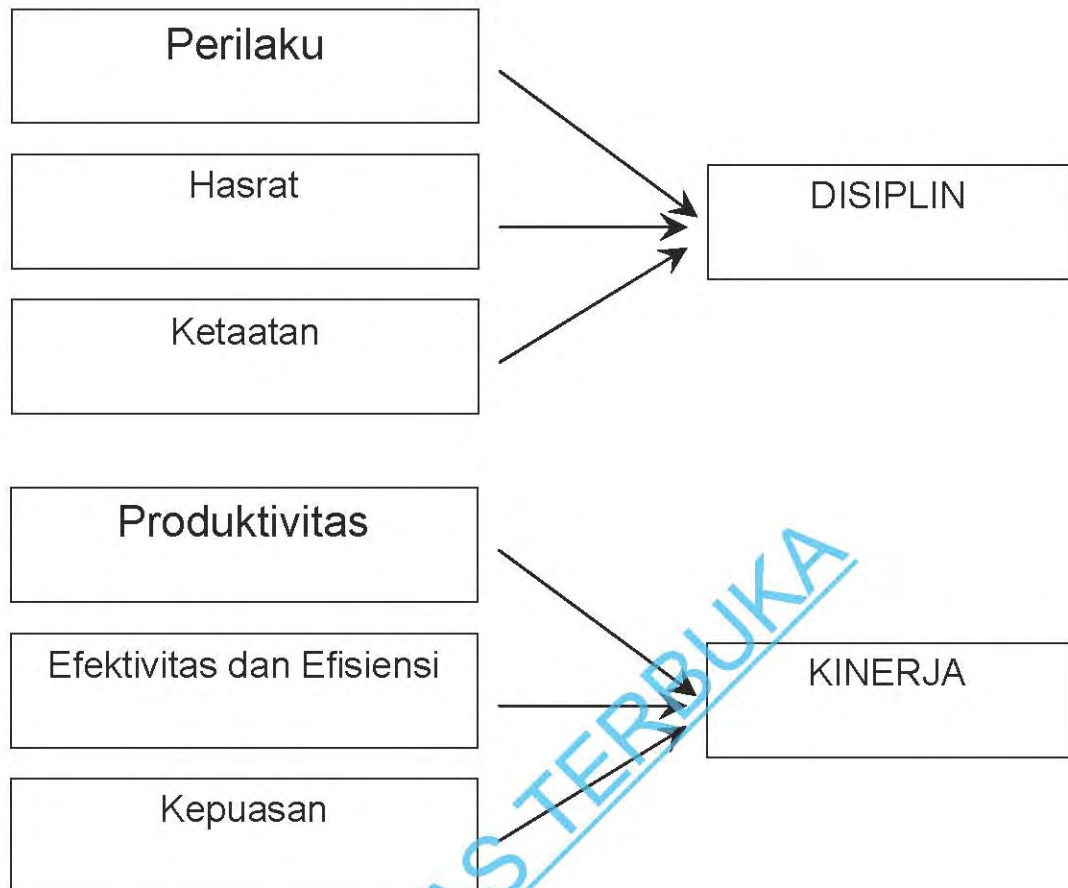
- a. Angket yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang disediakan adalah Sangat Setuju, Setuju, Ragu – Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.
- b. Wawancara (interview) yaitu dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan responden untuk meminta penjelasan berkenaan dengan maksud dan pengisian daftar pertanyaan
- c. Observasi/survei yakni dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang motivasi dan disiplin kerja para pegawai serta untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dihasilkan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan satu populasi dengan menggunakan sebagai alat pengumpul yang pokok. *Penelitian explanatory* adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi 1995:3-5). Survei dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil di kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Alor. Hubungan kausal yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Alor.
- d. Telaah dokumen, dilakukan dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Kualitatif

Analisis kuantitatif menggunakan statistic chisquare, dimana dalam analisis ini akan dilakukan analisis Korelasi yaitu hubungan antara dua atau lebih variabel yang diperkirakan memiliki hubungan secara teoritis. Tujuan dilakukannya analisis korelasi adalah untuk mencari bukti terdapat tidaknya hubungan antarvariabel, dan bila sudah ada hubungan, untuk melihat tingkat keeratan hubungan antarvariabel serta untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan tersebut berarti (signifikan/meyakinkan) atau tidak berarti (tidak meyakinkan). Sesuai dengan struktur kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini, variabel yang diobservasi mewakili beberapa dimensi yang tidak terobservasi. Dimensi yang digunakan terdiri dari dimensi Motivasi, Disiplin dan Kinerja.





Gambar 3.3 Variabel yang diobservasi

Setiap dimensi memiliki variabel-variabel yang mewakili dimensi tersebut. Dimensi MOTIVASI terdiri dari sub variabel Mengikutsertakan, Komunikasi, Pengakuan, Wewenang yang didelegasikan dan Perhatian. Dimensi DISIPLIN terdiri dari sub variabel Hasrat, Perilaku, dan Ketaatan. Beberapa metode dilakukan untuk menghasilkan dimensi laten yang berasal dari variabel terobservasi.

Setiap variabel terdiri dari Sub variabel yang terobservasi melalui pertanyaan koisioner yang diajukan kepada responden. Pertanyaan koisioner menangkap persepsi responden melalui kekuatan persepsi dalam skala likert sebagai 1) Sangat Tidak Setuju (STS), 2) Tidak Setuju (TS), 3) Ragu-Ragu (RR), 4) Setuju (S) dan 5) Sangat Setuju (SS). Melalui variabel dibentuk variabel Dimensi yang terdiri dari 4

golongan skala likert yang mengukur tingkat keberhasilan Dimensi yaitu terdiri dari 1) Tidak Baik, 2) Kurang Baik, 3) Baik dan 4) Sangat Baik.

Secara khusus untuk Dimensi Kinerja terdiri dari sub variabel Produktifitas, Efisiensi dan Efektifitas, dan Kepuasan. Persepsi Responden terhadap pertanyaan mengenai kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja dengan asumsi bahwa persepsi responden akan menunjang kinerja pekerjaan. Tingkat keberhasilan Kinerja dibagi menjadi 1) Tidak Berhasil, 2) Kurang Berhasil, 3) Berhasil dan 4) Sangat Berhasil.

Untuk tujuan tersebut, tesis ini menggunakan konsep dimana variabel tersebut merupakan rata-rata dari penjumlahan linier dan proporsional (memiliki bobot yang sama) dari subvariabel variabel yang berada dalam dimensi yang sama. Dengan demikian, kita nilai dimensi dirumuskan sebagai.

$$\text{Variabel}_m = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \text{SubVariabel}_i$$

Dimana  $\text{SubVariabel}_i$  adalah pertanyaan ke  $i$  dalam variabel ke  $m$ . (**Hasil pengolahan data pada Bab IV**). Sedangkan Dimensi merupakan rata-rata dari penjumlahan SubVariabel dalam satu dimensi yang sama.

$$\text{Dimensi} = \frac{1}{mn} \sum_{m=1}^m \sum_{i=1}^n \text{SubVariabel}_i$$

Dimana  $\text{SubVariabel}_i$  adalah pertanyaan ke  $i$  dalam variabel ke  $m$ . (**Hasil pengolahan data pada Bab IV**)

Tahap berikutnya adalah menentukan kategori dari dimensi terukur tersebut. Asumsi yang digunakan yaitu bahwa nilai-nilai dimensi tersebut tersebar merata dan terdistribusi normal. Kategori yang digunakan digolongkan menjadi empat golongan kategori yaitu



1. MOTIVASI dibagi menjadi kategori 1) tidak baik, 2) kurang baik, 3) baik, 4) sangat baik.
2. DISIPLIN dibagi menjadi kategori 1) tidak baik, 2) kurang baik, 3) baik, 4) sangat baik.
3. KINERJA dibagi menjadi kategori 1) tidak berhasil, 2) kurang berhasil, 3) berhasil, 4) sangat berhasil.

Asumsi penetapan kategori ini yaitu bahwa persepsi responden yang sangat sesuai memberikan efek keberhasilan terhadap kinerja, sedangkan sangat tidak sesuai memberikan efek tidak berhasil terhadap kinerja pekerjaan.

Metode penghitungan kategori menjadi 4 golongan ini berdasarkan cut off yang diperoleh dari Quartile dengan rumus :

$$Q_1 = L + \frac{\frac{n}{4} - CF}{f} \quad \text{dan} \quad Q_3 = L + \frac{\frac{3n}{4} - CF}{f}$$

Dimana L adalah batas bawah kelas tempat kuartil berada, n adalah jumlah total frekuensi (bukan banyaknya kelas), CF adalah frekuensi kumulatif sebelum kelas dimana kuartil berada, f adalah frekuensi kelas dimana kuartil berada. Dan i adalah selang kelas dimana kuartil berada. **(Hasil pengolahan data pada Bab IV)**

Berikut ini pembagian kategori untuk dimensi Motivasi dan Disiplin Kerja.

$$\text{Kategori dimensi} \left\{ \begin{array}{l} 1 \quad \text{jika} < Q_1 \quad \text{tidak baik} \\ 2 \quad \text{jika} Q_1 < Q_2 \quad \text{cukup baik} \\ 3 \quad \text{jika} Q_2 < Q_3 \quad \text{baik} \\ 4 \quad \text{jika} > Q_4 \quad \text{sangat baik} \end{array} \right.$$

Kategori dimensi Kinerja	1	<i>jika</i>	$< Q_1$	<i>tidakberhasil</i>
	2	<i>jika</i>	$Q_1 < Q_2$	<i>cukupberhasil</i>
	3	<i>jika</i>	$Q_2 < Q_3$	<i>berhasil</i>
	4	<i>jika</i>	$> Q_4$	<i>sangatberhasil</i>

Analisis berikutnya yaitu analisis cross tab berdasarkan kategori dimensi yang dihasilkan dari perhitungan diatas. Proses yang dilakukan adalah cross tab antara variabel dimensi Motivasi dan Disiplin kerja Hubungan dengan Kinerja. **(Hasil pengolahan data pada Bab IV)**

Analisis hubungan antar variabel (Analisis crosstab) menggunakan chi-square dimana analisis ini untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan dari variabel – variabel penelitian yang memiliki skala pengukuran nominal atau ordinal.<sup>1</sup> Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi sebelum dilakukan pengujian ini, diantaranya yaitu :

1. Data terdiri dari sebuah sampel acak.
2. Hasil pengamatan dalam sampel boleh diklasifikasikan secara silang (*cross-classified*).

Tabel 3.3

Contoh penyajian data :

		Kriteria Klasifikasi Kedua				Jumlah
		1	2	...	C	
Kriteria Klasifikasi Pertama	1	N				$n_{1.}$
	2					$n_{2.}$
	...	...	...			...
	R					$n_{r.}$
	Jumlah					N

Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  : Kedua kriteria klasifikasi sama (tidak terdapat asosiasi)

$H_1$  : Kedua kriteria klasifikasi tidak sama (terdapat asosiasi)

Kita menghitung statistik uji berdasarkan asumsi bahwa  $H_0$  benar, yaitu bahwa kedua kriteria klasifikasi bebas. Pengujian ini adalah membandingkan frekwensi sel yang diharapkan bila  $H_0$  benar dengan frekwensi sel yang teramati. Frekwensi sel yang diharapkan bila  $H_0$  benar dirumuskan sebagai :

$$E_{ij} = n_i \cdot n_j / n$$

Kemudian hitung nilai Chi-Square dengan menggunakan statistik uji sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Jenis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pearson Chi-Square, Likelihood Ratio dan Linear-by-Linear Association dan Contingency Coefficient. Dimana dalam statistik ini mengukur hubungan kecenderungan jawaban responden terhadap kinerja dimana diasumsikan tidak ada urutan kategori (nominal).

Oleh karena skala variabel yang digunakan adalah ordinal, maka pengujian lain yang menggunakan chi-square yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah : Kendall's tau-b dan Kendall's tau-c digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara peringkat-peringkat dibandingkan dengan hasil pengamatan itu sendiri, yaitu untuk menghitung koefisien korelasi pada data ordinal, Gamma.

Spearman Correlation digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara peringkat-peringkat dibandingkan dengan hasil pengamatan itu sendiri, yaitu untuk menghitung koefisien korelasi pada data ordinal. Pearson's R digunakan untuk mengukur korelasi data interval/rasio

Dimana dalam statistik ini mengukur hubungan korelasi jawaban responden terhadap kinerja dimana diasumsikan ada urutan kekuatan jawaban responden (ordinal).

## 2. Kriteria Uji

Kita menolak hipotesis nol yang menyatakan ketergantungan pada taraf nyata  $\alpha$  jika nilai statistik uji  $\chi^2$  hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai  $\chi^2_{1-\alpha}$  dalam tabel dengan derajat bebas  $(r-1)(c-1)$ .

Terdapat beberapa ukuran nilai asosiasi yang dapat digunakan dalam analisis hubungan antar variabel ini, diantaranya Phi, Cramer, dan Contingency Coefficient. Karena dalam penelitian ini banyak digunakan data dengan skala pengukuran nominal, maka nilai asosiasi yang digunakan adalah Phi dan Cramer.

Rentang nilai dalam asosiasi Phi dan Cramer adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai asosiasi yang mendekati nol menunjukkan asosiasi yang rendah dari kedua variabel yang dianalisis, sebaliknya bila nilai asosiasi mendekati satu menunjukkan kuatnya asosiasi kedua variabel tersebut.<sup>2</sup>

Kriteria tinggi rendahnya hubungan dijelaskan oleh Arikunto<sup>3</sup> yang dikutip dari Guilford adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

## Kriteria Tinggi Rendahnya Hubungan

Rentang Nilai	Keterangan
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,799	Cukup
0,400 – 0,599	Agak Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

## 3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dengan menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis Korelasi dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Keadaan Geografis

Kabupaten Alor merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Propinsi Nusa Tenggara Timur, dengan luas wilayah 2.864,64 Km<sup>2</sup> dan luas perairan 10.773,62 Km<sup>2</sup> yang secara geogografisnya terletak pada bagian utara dan paling timur dari wilayah Propinsi Nusa Tenggara Timur yaitu pada 8,6<sup>0</sup> Lintang Selatan – 8,36<sup>0</sup> Lintang Selatan dan 123,48<sup>0</sup> Bujur Timur – 125,48<sup>0</sup> Bujur Timur, dengan batas – batas alam adalah sebelah Utara dengan Laut Flores, sebelah Selatan dengan Selat Ombay, sebelah Timur dengan Selat Wetar dan Perairan Republik Demokrat Timor Leste dan sebelah Barat dengan Selat Alor.

Dari aspek Pemerintahan, Kabupaten Alor memiliki 17 Kecamatan, 158 Desa serta 17 Kelurahan, dan 315 dusun. Tipologi wilayah Kabupaten Alor merupakan wilayah kepulauan yang terdiri dari 15 buah pulau, 9 pulau diantaranya berpenghuni yaitu Pulau Alor, Pulau Pura, Pulau Tereweng, Pulau Buaya, Pulau Ternate, Pulau Kangge, Pulau Kepa dan Pulau Kera, serta 6 Pulau lainnya tidak berpenghuni yaitu Pulau Kapas, Pulau Lapang, Pulau Batang, Pulau Rusa, Pulau Kambing dan Pulau Sika.

Mengenai luas Wilayah Kabupaten Alor menurut Kecamatan dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.1

## Luas Wilayah Kabupaten Alor Menurut Kecamatan

Keadaan Tahun 2007

No.	Kecamatan	Jumlah Desa Dan Kelurahan	Luas (Km2)	Persentase
1.	Pantar	11	135,84	4,74
2.	Pantar Barat	7	60,54	2,11
3.	Pantar Timur	11	128,46	4,48
4.	Pantar Tengah	10	289,87	10,12
5.	Pantar Barat Laut	7	139,79	4,88
6.	Alor Barat Daya	20	424,50	14,82
7.	Mataru	7	120,50	4,21
8.	Alor Selatan	14	194,60	6,79
9.	Alor Timur	10	576,42	20,12
10.	Alor Timur Laut	8	199,27	6,96
11.	Pureman	4	128,85	4,50
12.	Teluk Mutiara	16	57,10	1,99
13.	Kabola	5	80,79	2,82
14.	Alor Barat Laut	19	118,56	4,14
15.	Alor Tengah Utara	14	101,53	3,54
16.	Lembur	6	80,49	2,81
17.	Pulau Pura	6	27,53	0,96

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Alor

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa Kecamatan Alor Timur merupakan Kecamatan dengan wilayah terluas di Kabupaten Alor, meskipun jumlah desa dan

kelurahannya tidak terlalu banyak. Sedangkan Kecamatan Pulau Pura memiliki luas wilayah terkecil dari keseluruhan luas wilayah Kecamatan yang ada di Kabupaten Alor.

Topografis Kabupaten Alor adalah merupakan konfigurasi wilayah daratan yang bergunung dan berbukit dengan iklim yang variatif sehingga cocok untuk pengembangan aneka komoditi pertanian, tanaman pangan, perkebunan, kehutanan dan peternakan. Sumber daya tanah pada umumnya termasuk kategori vulkanik muda, dengan solum tanah sedang sampai tinggi sehingga sangat subur karena mengandung unsur hara makro dalam jumlah yang sangat banyak, akan tetapi tekstur tanah yang gembur telah menyebabkan kondisi tanah yang labil sehingga memerlukan pemanfaatan lahan yang sesuai dan tidak cocok jika hanya dikembangkan tanaman semusim berakar pendek secara monokultur.

Dari aspek geofisika, Kabupaten Alor termasuk dalam katogori daerah rawan gempa bumi, karena dipengaruhi oleh pertemuan lempeng Eurasia dan Lempeng Australia, dimana lempeng Australia bergerak kearah utara dan menyusup ke bawah lempeng Eurasia. Aktivitas gempa bumi di Kabupaten Alor juga dipengaruhi oleh sesar-naik wetar yang bermula di laut Flores, memanjang kearah timur laut Banda selatan utara pulau Wetar dan berakhir di utara pulau Romang. Kondisi ini menyebabkan Kabupaten Alor berada pada jalur gempa bujur dalam (inner arch) sehingga sering mengalami gempa tektonik. Sampai dengan akhir tahun 2007, tercatat telah terjadi sebanyak 4 (empat) kali peristiwa gempa bumi yaitu pada tahun 1953, 1987, 1991 dan tahun 2004.



## 2. Penduduk dan Tenaga Kerja

Jumlah penduduk Kabupaten Alor tahun 2007 sebanyak 178.850 jiwa, yang terdiri dari penduduk laki-laki 88.267 jiwa dan perempuan sebanyak 90.866 jiwa, dengan jumlah kepala keluarga (KK) sebanyak 42.517 KK. Dari keseluruhan jumlah penduduk tersebut, rasio jenis kelamin penduduk adalah 1,03 artinya bahwa jumlah penduduk perempuan lebih besar dari jumlah penduduk laki-laki. Tingkat kepadatan penduduk 62 jiwa/km<sup>2</sup>. Penduduk yang mendiami Kabupaten Alor bersifat heterogen terdiri dari suku-suku asli dan juga suku-suku pendatang lainnya seperti Timor, Flores, Rote, Sabu, Jawa, Batak, Madura, Padang, Bugis/Makasar serta Cina.

Secara faktual, kondisi penyebaran penduduk di Kabupaten Alor belum merata pada setiap wilayah dengan konsentrasi penduduk terbanyak berada di wilayah ibukota Kabupaten. Hal ini terjadi karena Kalabahi sebagai ibukota Kabupaten merupakan pusat pemerintahan, pendidikan, kesehatan, sosial, jasa dan perhubungan. Kecamatan dengan kepadatan penduduk tertinggi adalah Kecamatan Teluk Mutiara yaitu 716 orang per km<sup>2</sup> sedangkan Kecamatan Alor Timur merupakan kecamatan dengan tingkat kepadatan penduduk terendah yaitu 12 orang per km<sup>2</sup>. sedangkan tingkat pertumbuhan penduduk selama tiga tahun terakhir adalah 1,31 persen per tahun.

Adapun secara rinci jumlah penduduk pada setiap Kecamatan dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2  
Data Jumlah Penduduk Kabupaten Alor  
Keadaan Tahun 2007

No.	Kecamatan	Jenis Kelamin		Total
		Laki – Laki	Perempuan	
1.	Teluk Mutiara	20.226	20.683	40.909
2.	Alor Barat Laut	9.107	9.508	18.615
3.	Alor Barat Daya	10.256	10.361	20.617
4.	Alor Selatan	4.483	4.422	8.905
5.	Alor Timur	3.411	3.317	6.728
6.	Pantar	4.565	4.415	8.980
7.	Alor Tengah Utara	5.041	5.589	10.630
8.	Alor Timur Laut	4.348	4.182	8.530
9.	Pantar Barat	3.061	3.248	6.309
10.	Kabola	3.241	3.355	6.596
11.	Lembur	1.844	1.902	3.746
12.	Pulau Pura	2.537	2.766	5.303
13.	Pantar Timur	5.500	5.921	11.421
14.	Mataru	2.548	2.549	5.097
15.	Pureman	1.665	1.747	3.412
16.	Pantar Barat Laut	1.861	1.920	3.781
17.	Pantar Tengah	4.573	4.698	9.271
		88.267	90.583	178.850

Sumber : Kantor Catatan Sipil Kabupaten Alor

Berdasarkan hasil survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) tahun 2006, komposisi struktur usia penduduk Kabupaten Alor menunjukkan bahwa sebanyak 33 persen penduduk Alor adalah anak-anak usia 0 – 14 tahun, penduduk berumur 15 – 64 tahun sebesar 63 persen dan sisanya sebesar 4 persen merupakan penduduk berusia 65 tahun keatas. Berdasarkan komposisi struktur usia tersebut, tergambar bahwa penduduk usia produktif cukup signifikan jika dibandingkan dengan penduduk usia sekolah dan usia diatas 65 tahun yang belum atau tidak produktif lagi. Secara jelas tentang komposisi struktur usia penduduk Kabupaten Alor tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3  
Komposisi Struktur Usia Penduduk Kabupaten Alor  
Tahun 2006

Kelompok Umur (tahun)	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
0 – 4	8.750	7.101	15.851
5 – 9	12.048	9.263	21.311
10 – 14	11.031	9.889	20.920
15 – 49	45.418	48.467	93.885
50 – 64	8.845	9.284	18.129
65 +	2.933	3.980	6.913
Jumlah	89.025	87.984	177.009

Sumber : Alor Dalam Angka 2006/2007

Data pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa di Kabupaten Alor, jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk laki-laki. Dari kategori usia produktif, penduduk dengan usia antara 15 – 64 tahun menempati

urutan pertama. Dikatakan produktif karena pada usia tersebut penduduk mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, termasuk didalamnya adalah mereka yang masih mengikuti pendidikan di SLTA dan Perguruan Tinggi.

Penduduk usia antara 0 – 14 menempati urutan kedua yaitu terdiri dari anak-anak dan remaja serta usia sekolah yang mengikuti pendidikan di TK, SD dan SLTA, yang dikategorikan usia non produktif, karena pada usia tersebut mereka belum mampu bekerja secara maksimal sebagaimana orang dewasa, dan lebih banyak bergantung pada orang tua. Demikian halnya dengan penduduk usia diatas 65 tahun, yang juga dikategorikan sebagai usia non produktif, karena kemampuan bekerja pada usia tersebut semakin menurun atau tidak mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Sesuai kenyataan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa perbandingan antara penduduk yang non produktif dengan penduduk yang produktif hampir seimbang, karena dalam jumlah penduduk yang produktif tersebut terdapat pelajar SLTA dan Mahasiswa yang tidak dapat bekerja sebagaimana layaknya penduduk usia dewasa lainnya.

Sedangkan komposisi penduduk berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan terlihat dalam Tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4

Penduduk Kabupaten Alor Menurut Tingkat Pendidikan  
Berusia 10 Tahun Ke Atas Keadaan Tahun 2006

No.	Status Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Tidak/belum tamat SD/MI	16.482	18.993	35.475
2.	SD Sederajat	27.551	30.972	58.523
3.	SLTP Sederajat	12.620	11.754	24.374
4.	SMU Sederajat	7.280	5.830	13.110
5.	SMK Sederajat	2.225	1.968	4.193
6.	Diploma I – II	1.048	526	1.574
7.	Diploma III	392	-	392
8.	Diploma IV/Universitas	1.113	979	2.092
	Jumlah	68.711	71.022	139.733

Sumber : Alor Dalam Angka 2006/2007

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan masyarakat di Kabupaten Alor didominasi oleh masyarakat berpendidikan sampai pada tingkat SD/MI, sedangkan sisanya adalah lulusan SLTP, SMU, SMK maupun perguruan tinggi sangat sedikit sekali. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan masyarakat yang ada di Kabupaten Alor masih sangat rendah, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk bersaing memasuki lapangan kerja maupun kemampuan untuk merencanakan dan menjabarkan program – program pembangunan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat.

Selanjutnya penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama terlihat dalam Tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5  
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Utama  
Keadaan Tahun 2006

No.	Status Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Pertanian	30.816	17.884	48.700
2.	Pertambangan dan Penggalian	858	858	1.716
3.	Industri Pengolahan	1.452	3.167	4.619
4.	Listrik	65	65	130
5.	Konstruksi	1.705	66	1.771
6.	Perdagangan	1.961	4.007	5.968
7.	Transportasi dan Komunikasi	2.033	66	2.099
8.	Keuangan	394	261	655
9.	Jasa	4.649	3.337	7.986
	Jumlah	43.933	29.711	73644

Sumber : Alor Dalam Angka 2006/2007

Dari data pada Tabel 4.5 diatas menunjukkan sebagian besar masyarakat Kabupaten Alor bekerja di bidang Pertanian, diikuti pada bidang Jasa, bidang perdagangan, bidang industri pengolahan dan pada bidang lainnya.

Banyaknya masyarakat Kabupaten Alor yang bekerja pada bidang Pertanian terutama pada sektor pertanian yaitu pada sub sektor tanaman pangan, karena masyarakat Kabupaten Alor pada dasarnya hidup dari bertani dengan pola ladang berpindah dan persawahan. Disamping itu disebabkan oleh jenis tanah di Kabupaten Alor termasuk dalam kategori vulkanik muda sehingga kaya akan unsur hara, dan struktur tanahnya gembur serta solum tanah yang stabil sehingga memiliki kemampuan yang tinggi untuk menahan air. Kondisi ini sangat cocok untuk dapat

dusahakan berbagai jenis tanaman perkebunan seperti vanili, kakao, cengkeh, kopi, jambu mente, lada, kelapa dan kemiri.

Sedangkan masyarakat Kabupaten Alor yang bekerja pada sektor lainnya merupakan sektor penunjang sektor pertanian, sehingga antara masyarakat yang bekerja pada masing – masing sektor saling mendukung.

### 3. Prasarana

#### 3.1. Prasarana Perhubungan

Prasarana perhubungan yang digunakan sebagian besarnya adalah perhubungan darat (jalan raya), namun ada beberapa Kecamatan dan Desa yang harus ditempuh dengan menggunakan perhubungan laut. Status jalan yang ada di Kabupaten Alor sampai dengan akhir tahun 2007 sepanjang 994,48 Km yang terdiri dari jalan Nasional sepanjang 105,20 Km, jalan propinsi sepanjang 62,13 Km dan jalan kabupaten 827,15 Km, kemudian jalan beraspal 455,35 Km dan jalan kerikil 391,9 Km. sedangkan kondisi jalan sepanjang 384,21 Km berada dalam keadaan rusak dan hanya 268 Km yang berada dalam kondisi baik.

Untuk prasarana perhubungan udara terdapat sebuah lapangan udara yang melayani rute penerbangan Kalabahi – Kupang (Ibukota Propinsi) PP dengan frekwensi penerbangan 7 kali seminggu (setiap hari) yang dilayani oleh dua maskapai penerbangan yaitu Trans Nusa dan Merpati Nusantara Airlines dengan menggunakan jenis pesawat Foker 27. Sebagai prasarana perhubungan laut, di Kabupaten Alor terdapat 5 (lima) pelabuhan laut yaitu Pelabuhan Maritaing dan Kolana di Kecamatan Alor Timur, Pelabuhan Kalabahi di Kecamatan Teluk Mutiara, pelabuhan Baranusa di Kecamatan Pantar Barat, Pelabuhan Kabir di Kecamatan Pantar. Dari kelima pelabuhan tersebut yang paling banyak dimanfaatkan untuk kegiatan bongkar muat

adalah pelabuhan Kalabahi, sedangkan pelabuhan lainnya hanya disinggahi oleh armada pelayaran rakyat, Kapal Very milik ASDP, kapal Perintis milik PT PELNI.

### 3.2. Prasarana Pendidikan

Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pembangunan adalah faktor pendidikan. Keberhasilan sektor pendidikan selain ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat, juga ditentukan oleh tersedianya prasarana pendidikan serta dukungan para pengajar (guru). Jumlah sekolah, guru dan murid di Kabupaten Alor dapat terlihat pada Tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6  
Banyaknya Sekolah, Guru dan Murid  
Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Alor  
Keadaan Tahun 2007

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Murid
1.	TK	46	74	1.779
2.	SD/MI	218	1.437	31.340
3.	SMP/MTs	36	384	9.143
4.	SMA/MA	12	152	4.787
5.	SMK	3	93	874
	Jumlah	315	2.140	47.923

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor

Selain prasarana pendidikan dasar dan menengah tersebut, juga terdapat 3 prasarana pendidikan tinggi yaitu Universitas Tribuana Kalabahi, Universitas



Muhamadiyah Kupang Kelas Khusus Kalabahi, serta Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sunan Giri Malang Kelas Jauh di Kalabahi.

### 3.3. Prasarana Kesehatan

Untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di bidang kesehatan, maka di Kabupaten Alor terdapat prasarana kesehatan dan tenaga kesehatan yang terlihat dalam Tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7  
Prasarana Kesehatan dan Tenaga Kesehatan  
Keadaan Tahun 2007

No.	Prasarana Kesehatan Dan Tenaga Kesehatan	Jumlah
1.	RSU	1
2.	Puskesmas	20
3.	Puskesmas Pembantu	50
4.	Posyandu	408
5.	Polindes	103
6.	Dokter	26
7.	Perawat	142
8.	Bidan	139
9.	Asisten Apoteker	12
10.	Paramedis Non Perawat	27
11.		

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Alor

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dari 17 Kecamatan yang ada, baru 14 Kecamatan yang telah memiliki Puskesmas sementara 3 Kecamatan belum yaitu

Kecamatan Pantar Tengah, Kecamatan Mataru dan Kecamatan Lembur. Demikian pula semua puskesmas yang ada di Kecamatan telah memiliki 1 orang dokter umum serta tenaga medis lainnya, sedangkan di Puskesmas pembantu yang tersebar di desa-desa/kelurahan ditempatkan 1 orang bidan dan perawat serta tenaga medis lainnya.

Selain prasarana yang ada tersebut diatas, maka prasarana untuk mendukung pelayanan terhadap masyarakat di Kabupaten Alor terdapat sebanyak 33 Dinas/Instansi/Badan, 17 Kecamatan, 17 Kelurahan, 158 Desa dan 315 Dusun.

#### 4. Pendapatan Daerah dan Kebijakan Pembangunan Daerah

##### 4.1. Pendapatan Daerah

Dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah, maka baik kegiatan pemerintahan maupun pelaksanaan pembangunan merupakan kewajiban pemerintah daerah untuk membiayai dari Sumber Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tersebut menurut Kunarjo (1996:156) menggambarkan kemampuan daerah dalam memobilisasi potensi keuangannya.

Sumber Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah terdiri dari Pendapatan Asli Daerah, Penerimaan Bagi Hasil Pajak dan Bukan Pajak, serta Dana Alokasi Umum yang diperoleh dari pemerintah pusat. Realisasi Penerimaan Pendapatan Daerah Kabupaten Alor pada Tahun Anggaran 2007 dapat di lihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

## Realisasi Penerimaan Pendapatan Daerah Kabupaten Alor

Tahun Anggaran 2007

No.	Uraian Penerimaan	Banyaknya (Rp)
1.	Sisa lebih perhitungan tahun 2006	24.485.704.577,11
	Pendapatan Asli Daerah :	12.335.382.698,43
	- Pajak Daerah	1.425.710.029,33
	- Restribusi Daerah	4.363.665.981,73
	- Bantuan Keuangan dari Propinsi	3.894.923.300
	Bagian Dana Perimbangan :	
	- Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak	18.842.950.573
	- Dana Alokasi Umum (DAU)	256.248.999.996
	- Dana Alokasi Khusus (DAK)	35.435.100.000
	Lain – lain Penerimaan Yang Sah	5.642.446.278,97

Sumber : Dinas PKA Kab. Alor

Sesuai Tabel 4.8 diatas, penerimaan daerah lebih banyak diperoleh dari Pemerintah Pusat sebagai bagian dari Dana Perimbangan, yaitu berupa Dana Alokasi Umum (DAU) sebesar Rp. 256.248.999.996 dari keseluruhan Pendapatan Daerah Kabupaten Alor tahun 2007. Sedangkan penerimaan yang berasal dari Pendapatan Asli daerah (PAD) hanya Rp. 13.115.170.370 yang sebagian besarnya bersumber dari pajak dan retribusi daerah. Dengan kondisi yang demikian perlu diupayakan untuk lebih menggali dan mengembangkan berbagai potensi daerah di luar pajak dan retribusi, sehingga ketergantungan terhadap kucuran dana dari pemerintah pusat dikurangi.

#### 4.2. Kebijakan Pembangunan Daerah

Kebijakan pembangunan daerah di Kabupaten Alor dilaksanakan dengan tetap bertumpuh pada kebijakan Pembangunan Nasional dan Program Tiga Batu Tungku Propinsi Nusa Tenggara Timur melalui Program Gerakan Kembali Ke Desa dan Pertanian (Gerbadestan). Program Gerbadestan merupakan suatu upaya untuk membangun daerah yang dimulai dari desa sebagai basis kehidupan, dengan maksud untuk memberdayakan masyarakat agar dapat menolong diri mereka sendiri. Prinsip dari program tersebut mulailah membangun dari apa yang diketahui dan dimiliki oleh rakyat.

Gerbadestan adalah upaya pembangunan daerah dalam rangka memberdaulatkan rakyat, memberdayakan masyarakat dan merekatkan hubungan sosial budaya yang dimulai dari desa sebagai basis kehidupan masyarakat. Dengan kembali ke desa akan ditemukan nilai-nilai budaya, kearifan-kearifan lokal, dan aliansi-aliansi tradisional yang tumbuh dan terpelihara dalam realitas kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Di samping itu komposisi masyarakat Kabupaten Alor sebagian besarnya bermata pencaharian sebagai petani dan bekerja pada sektor pertanian, yang mana sektor pertanian memang lebih banyak berada di desa. Dengan demikian sebagian besar potensi pembangunan berada di desa, sehingga desa harus menjadi tolok ukur pembangunan. Karena itu desa harus ditempatkan sebagai entitas strategis untuk mendorong perkembangan pembangunan secara sistematis dan berkelanjutan.

Sebagai strategi operasional pembangunan daerah, Gerbadestan mencakup 4 (empat) program pokok yaitu :

1. Pemberdayaan Ekonomi Rakyat

Yang dimaksud dengan pemberdayaan ekonomi rakyat dalam rangka Gerbadestan adalah, upaya-upaya memampukan dan memandirikan masyarakat/kelompok masyarakat pedesaan, secara terpadu, terencana dan terarah untuk memanfaatkan peluang-peluang di bidang pertanian, perikanan dan kelautan, industri kecil/rumah tangga, sektor informal guna meningkatkan produksi dan produktifitas, penciptaan lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja serta menghasilkan devisa melalui masuknya modal dan bimbingan teknologi produksi dan pemasaran hasil.

2. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Yang dimaksud dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam Gerbadestan adalah, segala upaya dan kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan taraf pendidikan, sikap, wawasan, pengetahuan dan ketrampilan masyarakat, meningkatkan derajat kesehatan dan gizi masyarakat serta menumbuhkan kehidupan spiritual dan relasi sosial.

3. Pembangunan Prasarana dan Sarana

Yang dimaksudkan dengan pembangunan prasarana dan sarana dalam Gerbadestan adalah, segala upaya dan kegiatan yang diarahkan untuk membangun baru, meningkatkan, mengembangkan, memperbaiki serta memelihara seluruh aspek prasarana dan sarana yang mendukung gerak maju pembangunan daerah.

4. Penguatan Kelembagaan

Yang dimaksudkan dengan penguatan kelembagaan dalam Gerbadestan adalah, berbagai upaya dan kegiatan dalam rangka memperkuat dan memberdayakan kelembagaan baik kelembagaan formal, non formal maupun informal yakni upaya peningkatan dan pengembangan peran dan kinerja

kelembagaan secara optimal, disamping menciptakan kondisi wilayah yang kondusif dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Dengan penguatan kelembagaan mencakup kelembagaan pemerintah, dunia usaha masyarakat, akan terjadi sinergi kekuatan penggerak pembangunan daerah dalam rangka percepatan pembangunan daerah.

Dalam pencapaian strategi Gerbadestan maka dilaksanakan berdasarkan 4 kinerja utama yaitu :

1. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi

Kinerja ini sangat diperlukan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan daerah. Dengan kemampuan ekonomi yang semakin baik, masyarakat akan mampu mengusahakan pendidikan dan kesehatan yang lebih baik, sehingga akan terbangun suatu fondasi yang kokoh untuk mencapai kesejahteraan. Pertumbuhan ekonomi merupakan hasil sinergis antara pilar pemberdayaan ekonomi rakyat dan pembangunan sarana dan prasarana.

2. Meningkatnya Partisipasi Masyarakat

Dalam perspektif pembangunan, partisipasi masyarakat menjadi hal yang penting, karena tanpa adanya partisipasi masyarakat, keberhasilan dan keberlanjutan pembangunan tidak akan tercapai. Meningkatnya partisipasi masyarakat merupakan hasil langsung dari dua pilar pemberdayaan yaitu pilar pemberdayaan ekonomi rakyat dan pilar peningkatan kualitas SDM

3. Berkembangnya Relasi Budaya dan Sosial yang Produktif dan Harmonis

Salah satu dimensi pembangunan yang penting adalah terbangunnya relasi-relasi sosial yang produktif dan harmonis sebagai basis kehidupan sosial dan budaya masyarakat. Stabilitas dan kehidupan yang teratur hanya mungkin tercapai bila relasi-relasi sosial dalam masyarakat tumbuh dan berkembang secara baik.

Berkembangnya relasi-relasi sosial yang produktif dan harmonis merupakan hasil dari pengembangan dua pilar pemberdayaan, yaitu peningkatan kualitas SDM dan penguatan kelembagaan.

#### 4. Meningkatnya Aksesibilitas Masyarakat

Hal ini sangat diperlukan agar masyarakat semakin dekat dan mampu memanfaatkan sumber-sumber kemajuan. Meningkatnya aksesibilitas masyarakat untuk memanfaatkan sumber-sumber kemajuan antara lain ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana berkembangnya aktifitas ekonomi. Meningkatnya aksesibilitas masyarakat ini merupakan hasil perpaduan antara dimensi pembangunan sarana prasarana dengan penguatan kelembagaan.

Keseluruhan dimensi pokok Gerbadestan sebagaimana diuraikan tersebut adalah merupakan satu kesatuan sistem yang saling melengkapi satu dengan lainnya secara simultan. Dalam proses selanjutnya, pelaksanaan Gerbadestan selalu berpijak pada 5 prinsip Gerbadestan yang merupakan kiat keberhasilan Gerbadestan yaitu :

##### 1. Serentak (massal)

Gerakan yang dilaksanakan oleh seluruh komponen masyarakat dan aparatur pemerintah dengan semangat gotong royong.

##### 2. Selektif

Gerakan yang pelaksanaannya disesuaikan dengan potensi wilayah, iklim dan kondisi budaya masyarakat

##### 3. Sederhana

Gerakan yang dimulai dengan apa yang diketahui dan dimiliki masyarakat.

##### 4. Serius

Gerakan yang dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan diwujudkan melalui kerja keras, ulet dan disiplin.

## 5. Sukses

Gerakan yang berorientasi pada pencapaian sasaran optimal dan final meliputi sasaran fisik, fungsional, skala ekonomi, nilai tambah dan bersifat multiplier effect serta hemat dan menabung.

Untuk mewujudkan Program Gerbadestan tersebut, maka telah ditetapkan Visi pembangunan Kabupaten Alor yaitu : “ Terwujudnya masyarakat Kabupaten Alor yang sejahtera, beriman, adil, maju, mandiri melalui pemerintahan yang baik, dalam kerekatan hubungan sosial budaya dan berwawasan lingkungan “. Berdasarkan visi tersebut, selanjutnya ditetapkan pula Misi pembangunan di Kabupaten Alor yaitu :

1. Mewujudkan pemerintahan yang baik (*good Governance*) melalui pemerintah yang demokratis, transparan, professional, bersih dan bebas KKN.
2. Mewujudkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berprespektif gender.
3. Mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat melalui upaya pemberdayaan ekonomi rakyat dan mendorong peningkatan pertumbuhan perekonomian daerah dengan menggali potensi Sumber Daya Alam (SDA) yang ada demi terpenuhinya kebutuhan masyarakat menuju kemandirian.
4. Meningkatkan kerekatan hubungan sosial, yang dilandasi oleh nilai-nilai budaya.

Dalam upaya mencapai Visi dan Misi pembangunan daerah Kabupaten Alor, telah dirumuskan prioritas pembangunan daerah yang tetap beracuan pada strategi Gerbadestan melalui 4 upaya pokok Gerbadestan yaitu :

1. Prioritas Upaya Pemberdayaan Ekonomi Rakyat

Pemberdayaan ekonomi rakyat dilakukan dengan tekanan pada penguatan basis ekonomi rakyat untuk meningkatkan income guna mendorong peningkatan kapasitas masyarakat (*capacity building*) dalam rangka perubahan struktur



masyarakat pedesaan yang maju dan mandiri dengan mengikutsertakan masyarakat melalui pemupukan modal (*capital accumulation*). Penekanan pada peningkatan income masyarakat menempatkan pelaku ekonomi selaku lokus pemberdayaan, khususnya pelaku ekonomi kecil yaitu industri rumah tangga, peternak, petani, pedagang kecil, nelayan, buruh dan lainnya yang terlibat dalam aktifitas sektor informal mengingat pelaku jenis ekonomi inilah yang umumnya memiliki produktifitas rendah dan menjadi perhatian dalam stimulant modal, peningkatan keterampilan, penguasaan teknologi, peralatan kerja, manajemen usaha serta etos kerja.

Untuk lebih mendorong pertumbuhan ekonomi, maka dilakukan akselerasi yang diarahkan pada perubahan struktur ekonomi melalui peningkatan kualitas komoditi rakyat, membangun jaringan pemasaran dan investasi swasta pada sektor-sektor unggulan, serta pengembangan infrastruktur dalam rangka meningkatkan mobilitas orang, barang dan faktor produksi antar wilayah. Di samping pengembangan sub sektor perkebunan, kehutanan, perikanan, pertanian, peternakan, pertambangan, pariwisata dan industri rumah tangga/kecil merupakan prioritas pemberdayaan ekonomi rakyat.

## 2. Prioritas Upaya Peningkatan Kualitas SDM

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (*kompetitif*) serta memiliki etos kerja yang produktif sangat dipengaruhi oleh 3 (tiga) aspek yakni kesehatan, pendidikan dan gisi.

Kebijakan pokok pendidikan ditekankan pada pergeseran orientasi pemenuhan pendidikan dasar menjadi pematapan penyelenggaraan pendidikan dasar serta

pengembangan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi yang relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah.

Pemantapan penyelenggaraan pendidikan dasar (SD dan SLTP) ditekankan pada perluasan kesempatan belajar pada anak usia sekolah di pedesaan, peningkatan kualitas dan kuantitas serta penyebaran sarana dan prasarana pendidikan secara lebih merata. Pada tingkat pendidikan menengah, prioritas ditujukan pada perluasan kapasitas dan peningkatan kualitas sekolah umum dan kejuruan. Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan masalah jumlah dan penyebaran tenaga guru, peningkatan kualitas guru, rehabilitasi dan pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, perbaikan kurikulum dan manajemen pendidikan mendapat perhatian.

Di bidang kesehatan, prioritas ditujukan pada pemantapan derajat kesehatan masyarakat melalui peningkatan dan pemerataan pelayanan kesehatan dalam rangka menurunkan angka kesakitan (*morbilitas*), kematian (*mortalitas*), kecacatan (*disability*) serta penanggulangan penyakit menular dan tidak menular. Di samping itu penekanan pada penurunan prevelensi status gisi buruk yang masih cukup tinggi.

### 3. Prioritas Upaya Peningkatan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana fisik sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong aksesibilitas masyarakat. Aksesibilitas dalam pemahaman akan ketersediaan sarana dan prasarana fisik baik pada sektor ekonomi, sosial, perhubungan, pariwisata maupun sistem pemerintahan elektronik (*e-government*) berupa internet dan web site, serta sarana dan prasarana lainnya dalam membangun iklim usaha dan sistem regulasi untuk menggairahkan investasi dan pengembangan ekonomi rakyat.

#### 4. Prioritas Upaya Penguatan Kelembagaan

Penguatan kelembagaan, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga kemasyarakatan yang penekanannya pada 3 (tiga) dimensi yaitu, pertama struktur kelembagaan, kedua dimensi manusia, ketiga sistim nilai budaya (ketatalaksanaan). Ketiga dimensi tersebut memiliki korelasi yang sangat erat dalam upaya penguatan kelembagaan, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga kemasyarakatan sehingga nantinya masing-masing dapat berperan aktif sesuai batasan wewenang dan tanggungjawab.

Secara sistimatis, penjelasan tersebut diatas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

##### 1. Pemberdayaan Ekonomi

Sub Sektor :

Pertanian

Irigasi

Kehutanan

Pengembangan Usaha Nasional

Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi

Industri dan Perdagangan

Peternakan

Perikanan

Koperasi dan Pengusaha Kecil

Pertambangan dan Energi

##### 2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sub Sektor :

Pendidikan

Ilmu Pengetahuan dan Teknologi  
Pembinaan Hukum dan Aparatur  
Aparatur Negara dan Pengawasan  
Sistim Informasi dan Statistik  
Pembinaan Hukum Nasional  
Penerangan, Komunikasi dan Media Massa  
Agama

Pemuda dan Olah Raga

3. Sarana dan Prasarana

Sub Sektor :

Transportasi Darat

Transportasi Laut

Perumahan dan Pemukiman

Lingkungan Hidup dan Tata Ruang

Pengembangan Sumber Daya Air

Pengembangan Daerah Transmigrasi dan PPH

4. Penguatan Kelembagaan

Sub Sektor :

Pertahanan dan Keamanan

Kebudayaan Nasional dan Kepercayaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Kesehatan

Kependudukan dan KB

Kesejahteraan Sosial

Peranan Wanita, Anak dan Remaja

Penetapan prioritas pembangunan daerah sebagaimana telah dideskripsikan diatas, didasarkan pada permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah yang sangat membutuhkan penanganan secara optimal. Adapun permasalahan tersebut adalah :

1. Terbatasnya akses permodalan, pasar, informasi dan teknologi bagi upaya pemberdayaan ekonomi rakyat.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia daerah relatif rendah akibat terbatasnya akses masyarakat terhadap pendidikan, kesehatan dan lapangan kerja.
3. Kelangkaan sarana dan prasarana serta pola pemukiman yang tersebar dan terisolir.
4. Kelembagaan pemerintah, dunia usaha dan masyarakat masih terbatas baik interaksinya maupun sinerginya.
5. Sebagai daerah perbatasan dengan Negara Republik Demokrat Timor Leste, sering terjadi penyelundupan dan gangguan keamanan.
6. Sering terjadi bencana alam yang menyebabkan kondisi daerah relatif kurang kondusif untuk cepat berkembang.
7. Kadang berkembang informasi yang provokatif bernuansa sara yang dapat memicu konflik

Dengan merangkum berbagai permasalahan tersebut diatas, maka pemerintah daerah melalui berbagai regulasi dan kebijakan, selalu memfokuskan berbagai program dan kegiatan dalam upaya menanggulangi permasalahan tersebut dalam rangka untuk memberikan akselerasi pembangunan di Kabupaten Alor. Pemerintah daerah sangat menyadari bahwa permasalahan-permasalahan tersebut berdimensi sangat kompleks dan membutuhkan kerja keras dari semua elemen masyarakat. Dengan adanya penetapan prioritas pembangunan daerah yang didasarkan pada

permasalahan daerah, maka akan terciptanya focus of interest yang lebih mantap bagi terwujudnya tujuan pembangunan di Kabupaten Alor.

## 5. Analisis Deskriptif Identitas Responden

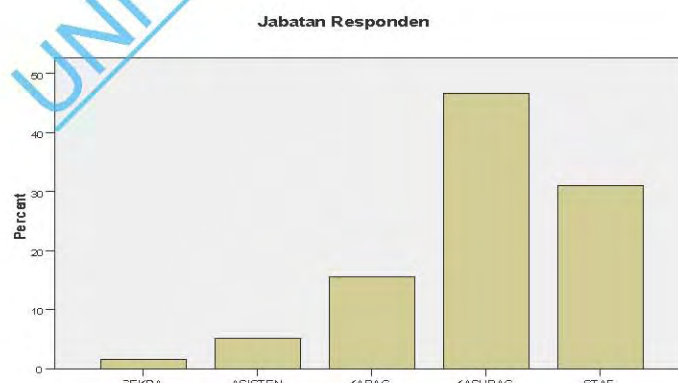
### 5.1. Jabatan Responden

Tabel 4.9

Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEKDA	1	1,7	1,7	1,7
	ASISTEN	3	5,2	5,2	6,9
	KABAG	9	15,5	15,5	22,4
	KASUBAG	27	46,6	46,6	69,0
	STAF	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Data Tabel 4.9 diatas dan Gambar 4.4 dibawah ini menunjukkan Jabatan responden terbanyak ada pada Kasubag yaitu 27 orang atau 46,60%. Hal ini dilakukan oleh karena seluruh Pimpinan berdasarkan pada esalon yang ada pada kantor Setda Alor dijadikan sebagai responden.



Gambar 4.4. Jabatan Responden

## 5.2. Golongan/Ruang

Tabel 4.10

Golongan / Ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gol II	12	20,7	20,7	20,7
	Gol III	35	60,3	60,3	81,0
	Gol IV	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Data Tabel 4.10 diatas dan Gambar 4.5 dibawah ini menunjukkan bahwa golongan/ruang dari responden yang terbanyak adalah Golongan III yaitu terdapat 35 orang atau 60,30%. Sesuai dengan data kuisisioner golongan/ruang III terbanyak pada yang menduduki jabatan Kasubag pada kantor Setda Alor. Sedangkan Golongan/Ruang II sebanyak 12 orang atau 20,70% dan Golongan/Ruang IV sebanyak 11 orang atau 19%.



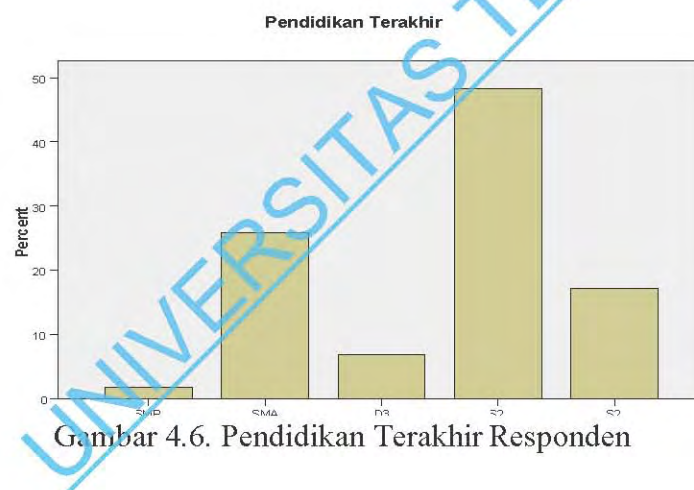
Gambar 4.5. Golongan/Ruang Responden

## 5.3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.11  
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1,7	1,7	1,7
	SMA	15	25,9	25,9	27,6
	D3	4	6,9	6,9	34,5
	S1	28	48,3	48,3	82,8
	S2	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Data Tabel 4.11 diatas dan Gambar 4.6 dibawah ini menunjukkan Pendidikan terakhir dari responden terbanyak pada Strata 1 (S1) berjumlah 28 orang atau 48,30%, yang tersebar pada jabatan Asisten, Kabag dan Kasubag. Sementara untuk SMP, SMA, dan D3 sesuai dengan data responden ada pada jabatan pelaksana atau staf.



Gambar 4.6. Pendidikan Terakhir Responden

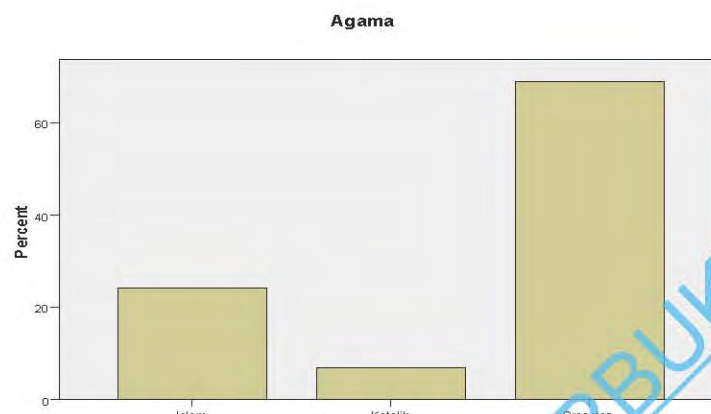
## 5.4. Agama

Tabel 4.12  
Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	14	24,1	24,1	24,1
	Katolik	4	6,9	6,9	31,0
	Proestan	40	69,0	69,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



Data Tabel 4.12 diatas dan Gambar 4.7 dibawah ini menunjukkan bahwa Agama terbanyak dari responden adalah Kristen Protestan yaitu berjumlah 40 orang atau 69%. Sedangkan 14 orang atau 24,10% beragama Islam dan 4 orang responden atau 6,90% beragama Katolik.



Gambar 4.7. Agama Responden

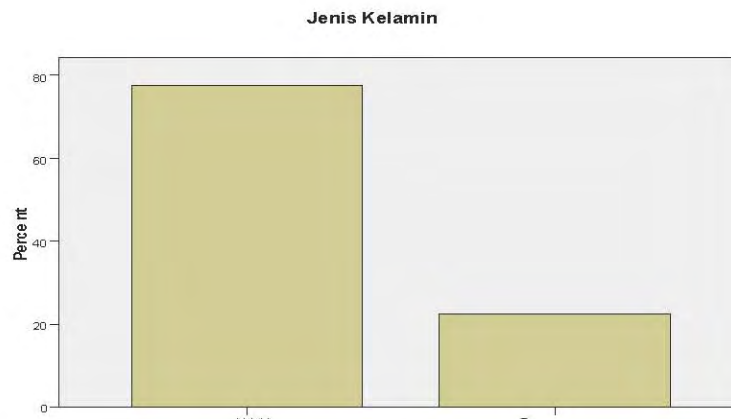
### 5.5. Jenis Kelamin

Tabel 4.13

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	77,6	77,6	77,6
	Perempuan	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Data Tabel 4.13 diatas dan Gambar 4.8 dibawah ini menunjukkan bahwa jenis kelamin terbanyak dari responden adalah Laki-laki yaitu berjumlah 45 orang atau 77,60% dan perempuan berjumlah 13 orang atau 22,40%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Setda Alor lebih banyak kaum laki-laki dibandingkan dengan perempuan.



Gambar 4.8. Jenis Kelamin Responden

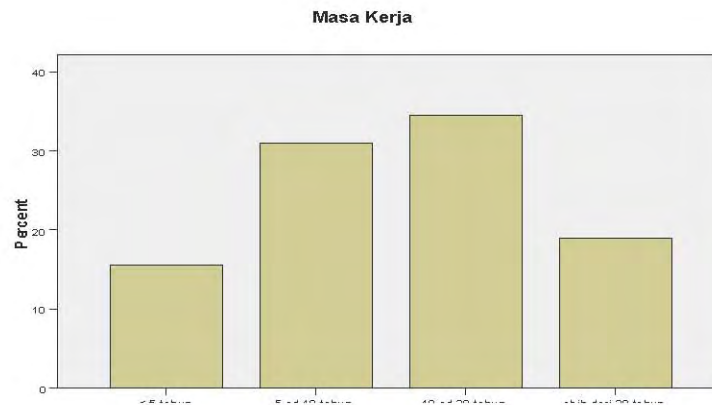
### 5.6. Masa Kerja

Tabel 4.14

#### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	9	15,5	15,5	15,5
5 sd 10 tahun	18	31,0	31,0	46,6
10 sd 20 tahun	20	34,5	34,5	81,0
lebih dari 20 tahun	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Data Tabel 4.14 diatas dan Gambar 4.9 dibawah ini menunjukkan masa kerja terbanyak dari responden adalah 10 sampai dengan 20 tahun berjumlah 20 orang atau 34,50%. Sedangkan kurang dari 5 tahun berjumlah 9 orang atau 15,50%, 5 sampai dengan 10 tahun berjumlah 18 orang atau 31% dan lebih dari 20 tahun berjumlah 11 orang atau 19,00%. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja diatas dari 5 tahun secara tidak langsung turut mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai Setda Alor.



Gambar 4.9. Masa Kerja Responden

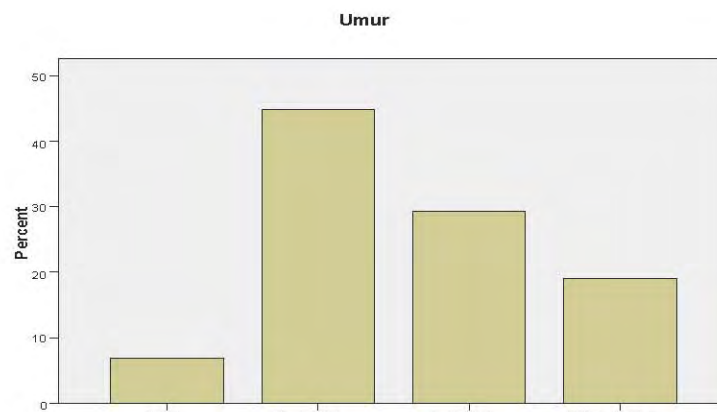
## 5.7. Umur

Tabel 4.15

## Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 tahun	4	6,9	6,9	6,9
30 sd 40 tahun	26	44,8	44,8	51,7
40 sd 50 tahun	17	29,3	29,3	81,0
lebih dari 50 tahun	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Data Tabel 4.15 diatas dan Gambar 4.10 dibawah ini menunjukkan umur terbanyak dari responden adalah 30 sampai dengan 40 tahun berjumlah 26 orang atau 44,80%. Sedangkan lebih kecil dari 30 tahun berjumlah 4 orang atau 6,90%, 40 sampai dengan 50 tahun berjumlah 17 orang atau 29,30% dan lebih dari 50 tahun berjumlah 11 orang atau 19%.



Gambar 4.10. Umur Responden

Tugas dan fungsi Sekretariat Daerah dapat dilihat pada Lampiran 8, serta Struktur Organisasi Sekretariat daerah dapat dilihat pada Lampiran 9.

## B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

### 1. Motivasi

Tabel 4.16

#### MOTIVASI KERJA

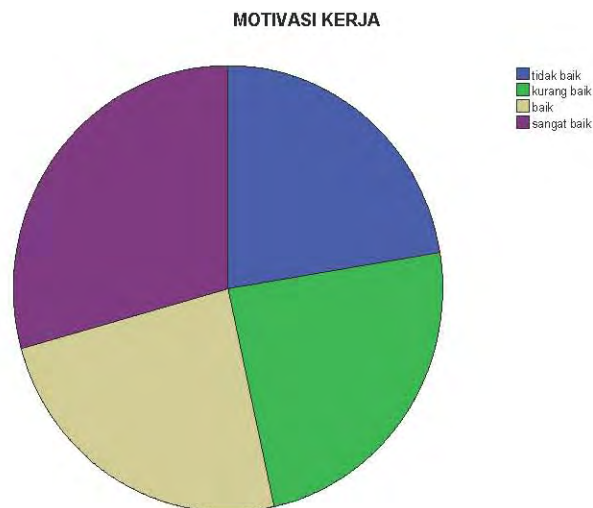
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	13	22,4	22,4	22,4
	Kurang baik	14	24,1	24,1	46,6
	Baik	14	24,1	24,1	70,7
	sangat baik	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Motivasi yang terjadi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2007 :233). Pendekatan yang dilakukan adalah bahwa para pimpinan menciptakan iklim yang dapat membuat para bawahan atau staf merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.16 diatas dan Gambar 4.11 Motivasi Kerja di bawah ini, memperlihatkan bahwa proporsi tertinggi jawaban responden sangat baik yang berarti bahwa Motivasi Kerja pegawai Setda Alor cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dimana 17 orang atau 29,30% sangat baik motivasinya, 14 orang atau 24,10% baik motivasinya , 14 orang atau 24,10% kurang baik motivasinya dan 13 orang atau 22,40% tidak baik motivasinya. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi baik sebagai pimpinan maupun staf aktivitas pelaksanaan pekerjaan sangat baik hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang variabel Motivasi yang termasuk pada kategori sangat baik dimana ada 17 orang atau 29,30%.

Motivasi kerja pegawai Setda Alor dikatakan baik, apabila antara para pimpinan (Sekda, Asisten, Kabag, Kasubag dan Staf) berkoordinasi secara baik dan transparan didalam melaksanakan pekerjaan dan instruksi – instruksi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya oleh karena dari 58 responden yang diteliti jumlah kumulatif dari motivasi yang tidak baik, kurang baik dan yang motivasi baik dan sangat baik jumlahnya hampir berimbang. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas penyelesaian suatu pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sub variabel dari Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.17, 4.18, 4.19, 4.20 dan 4.21 berikut ini.



Gambar 4.11. Motivasi Kerja

Tabel 4.17

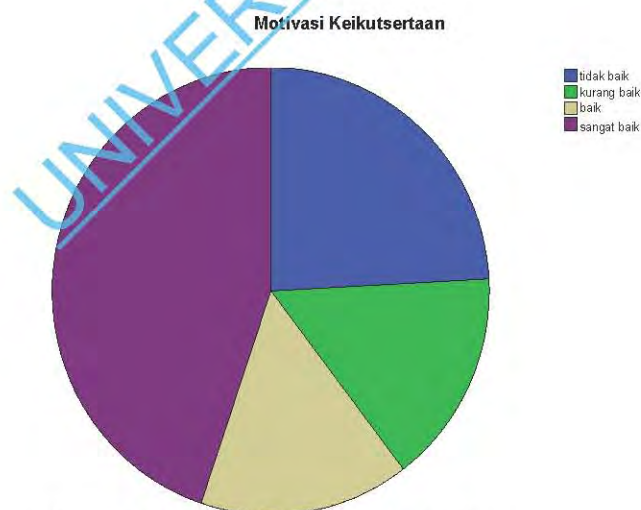
Motivasi Keikutsertaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	14	24,1	24,1	24,1
	kurang baik	9	15,5	15,5	39,7
	Baik	9	15,5	15,5	55,2
	sangat baik	26	44,8	44,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.17 diatas dan Gambar 4.12 Motivasi keikutsertaan dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel keikutsertaan dari Motivasi kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala sangat baik yaitu 26 orang responden dengan prosentase 44,8%. Sedangkan tidak baik 14 orang atau 24,10%, kurang baik 9 orang atau 15,50% dan baik 9 orang atau 15,50%. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent. Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka keikutsertaan pimpinan maupun staf didalam Motivasi sangat baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Keikutsertaan dalam Motivasi sangat baik yaitu 26 responden atau 44,8%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena keikutsertaan dalam Motivasi pegawai pada lingkup Setda Alor sangat baik.

Hal ini berarti keikutsertaan Pimpinan didalam memotivasi pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan cukup tinggi, dan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja kerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada masing – masing bahagian yang ada pada lingkup Setda Alor.



Gambar 4.12. Motivasi Keikutsertaan

Tabel 4.18

## Motivasi Berkomunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	10	17,2	17,2	17,2
	Baik	26	44,8	44,8	62,1
	Sangat baik	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.18 diatas dan Gambar 4.13 Motivasi berkomunikasi dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel berkomunikasi dari Motivasi kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala baik yaitu 26 responden dengan prosentase 44,80%. Sedangkan tidak baik, 10 orang atau 17,20%, dan sangat baik 22 orang atau 37,90%. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Komunikasi pimpinan maupun staf didalam Motivasi baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Komunikasi dalam Motivasi baik yaitu 26 responden atau 44,8%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Komunikasi dalam Motivasi pegawai pada lingkup Setda Alor baik.

Hal ini berarti komunikasi yang terjadi antara Pimpinan dan bawahan didalam Motivasi pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan



oleh pimpinan cukup baik dan perlu ditingkatkan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan arahan dan petunjuk yang diberikan.



Gambar 4.13. Motivasi Berkomunikasi

Tabel 4.19

Motivasi Pengakuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	12	20,7	20,7	20,7
	kurang baik	17	29,3	29,3	50,0
	Baik	8	13,8	13,8	63,8
	sangat baik	21	36,2	36,2	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Tabel 4.19 di atas dan Gambar 4.14 Motivasi pengakuan dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel pengakuan dari Motivasi kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala sangat baik yaitu 21 orang responden dengan prosentase 36,2%. Sedangkan 12 orang responden atau 20,70% tidak baik, 17 orang responden atau 29,30% kurang baik dan 8 orang responden atau 13,80% baik. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent. Sedangkan kolom cumulative percent

atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Pengakuan pimpinan maupun staf didalam Motivasi sangat baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Pengakuan dalam Motivasi sangat baik yaitu 21 responden atau 36,2%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Pengakuan dalam Motivasi pegawai pada lingkup Setda Alor sangat baik.

Hal ini berarti Pengakuan Pimpinan didalam Motivasi pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan cukup tinggi. Oleh karena itu pengakuan dari Motivasi pimpinan kepada bawahannya harus terus dipertahankan dan ditingkatkan untuk mencapai hasil kerja yang lebih maksimal lagi.



Gambar 4.14. Motivasi Pengakuan

Tabel 4.20

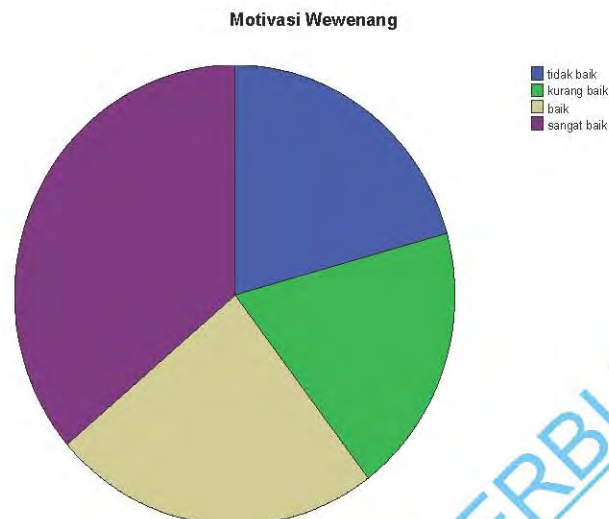
## Motivasi Wewenang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	12	20,7	20,7	20,7
	kurang baik	11	19,0	19,0	39,7
	Baik	14	24,1	24,1	63,8
	sangat baik	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.20 diatas dan Gambar 4.15 Motivasi wewenang dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel wewenang dari Motivasi kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala sangat baik yaitu 21 responden dengan prosentase 36,20%. Sedangkan 12 orang responden atau 20,70% tidak baik, 11 orang responden atau 19% kurang baik, dan 14 orang responden atau 24,10% baik. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Wewenang pimpinan maupun staf didalam Motivasi sangat baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Wewenang dalam Motivasi sangat baik yaitu 21 responden atau 36,2%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Wewenang dalam Motivasi pegawai pada lingkup Setda Alor sangat baik.

Hal ini berarti wewenang yang diberikan Pimpinan didalam Motivasi pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan cukup tinggi, dan harus dipertahankan untuk peningkatan kinerjanya.



Gambar 4.15. Motivasi Wewenang

Tabel 4.21

**Motivasi Perhatian**

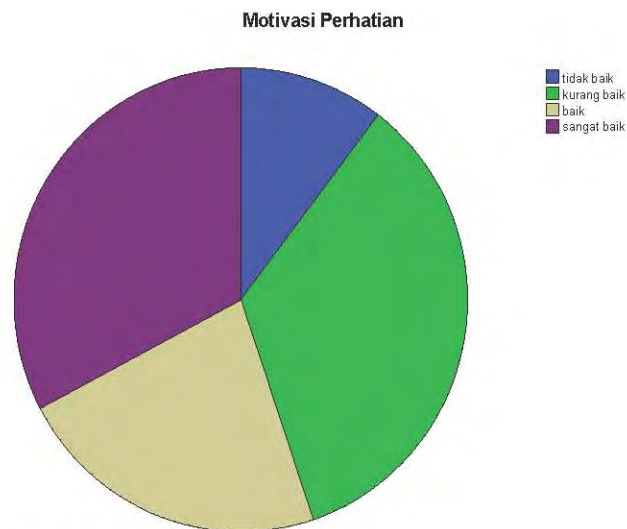
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	6	10,3	10,3	10,3
	kurang baik	20	34,5	34,5	44,8
	Baik	13	22,4	22,4	67,2
	sangat baik	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.21 diatas dan Gambar 4.16 Motivasi perhatian dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel perhatian dari Motivasi kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala kurang baik yaitu 20 orang dengan prosentase 34,50%. Sedangkan tidak baik 6 responden atau 10,30%, 13 responden baik atau 22,40%, dan 19 responden sangat baik atau 32,80%. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif,

terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Perhatian pimpinan maupun staf didalam Motivasi kurang baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Perhatian dalam Motivasi kurang baik yaitu 20 responden atau 34,5%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan harus diberikan Perhatian yang lebih agar selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Perhatian dalam Motivasi pegawai pada lingkup Setda Alor kurang baik.

Hal ini berarti perhatian Pimpinan didalam Motivasi pegawai pada Setda Alor dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kurang sekali untuk itu perlu adanya perhatian yang lebih serius lagi dari para pimpinan didalam memotivasi para bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan karena antara kurang baik dan sangat baik perhatiannya didalam motivasi perbedaannya hanya satu orang responden.



Gambar 4.16. Motivasi Perhatian

## 2. Disiplin Kerja

Tabel 4.22

### DISIPLIN KERJA

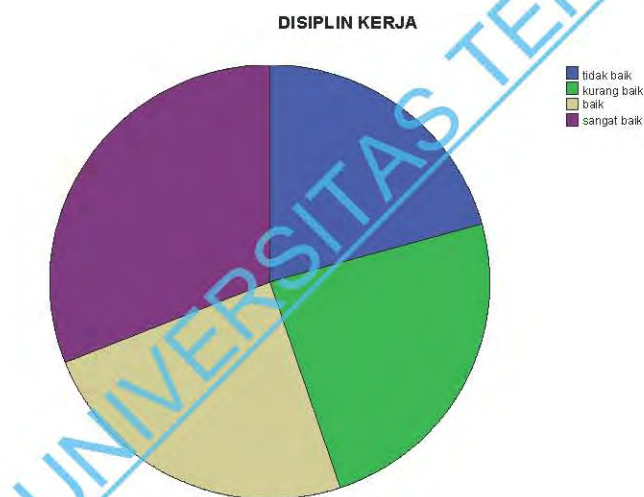
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	12	20,7	20,7	20,7
	kurang baik	14	24,1	24,1	44,8
	Baik	14	24,1	24,1	69,0
	sangat baik	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2000:193). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja yang bermuara pada terwujudnya tujuan dari organisasi atau karyawan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Tabel 4.22 di atas dan Gambar 4.17 Disiplin kerja dibawah ini, memperlihatkan bahwa proporsi tertinggi jawaban responden sangat baik yaitu 18 orang atau 31%. Sedangkan 12 orang responden atau 20,70% tidak baik, 14 orang

responden atau 24,10% kurang baik dan 14 orang responden atau 24,10% baik. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Disiplin kerja pegawai Setda Alor dikatakan baik, apabila antara para pimpinan (Sekda, Asisten, Kabag, Kasubag dan Staf) Disiplin didalam melaksanakan pekerjaan dan instruksi – instruksi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sub variabel dari Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.23, 4.24, dan 4.25 berikut ini.



Gambar 4.17. Disiplin Kerja

Tabel 4.23

Disiplin berdasarkan Hasrat

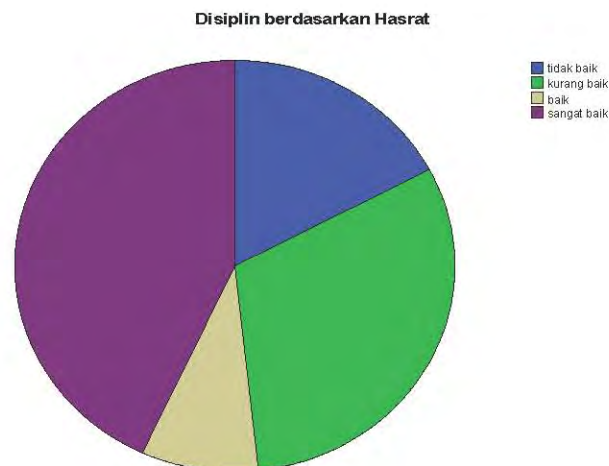
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	10	17,2	17,2	17,2
	Kurang baik	18	31,0	31,0	48,3
	Baik	5	8,6	8,6	56,9
	sangat baik	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.23 diatas dan Gambar 4.18 Disiplin berdasarkan hasrat dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel berdasarkan hasrat dari Disiplin kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala sangat baik yaitu 25 orang responden dengan prosentase 43,10%. Sedangkan 10 orang responden atau 17,20% tidak baik, 18 orang responden atau 31% kurang baik dan 5 orang responden atau 8,60% baik. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent. Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Hasrat pimpinan maupun staf didalam melaksanakan Disiplin Kerja sangat baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Hasrat dalam Disiplin Kerja sangat baik yaitu 25 responden atau 43,1%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksaaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Hasrat dalam melaksanakan Disiplin Kerja pegawai pada lingkup Setda Alor sangat baik.

Hal ini berarti berdasarkan hasrat kerja yang terjadi antara Pimpinan dan bawahan didalam menegakan Disiplin kerja pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan sangat baik dan perlu dipertahankan serta ditingkatkan berdasarkan volume dan beban kerja yang dikerjakan.





Gambar 4.18. Disiplin Berdasarkan Hasrat

Tabel 4.24

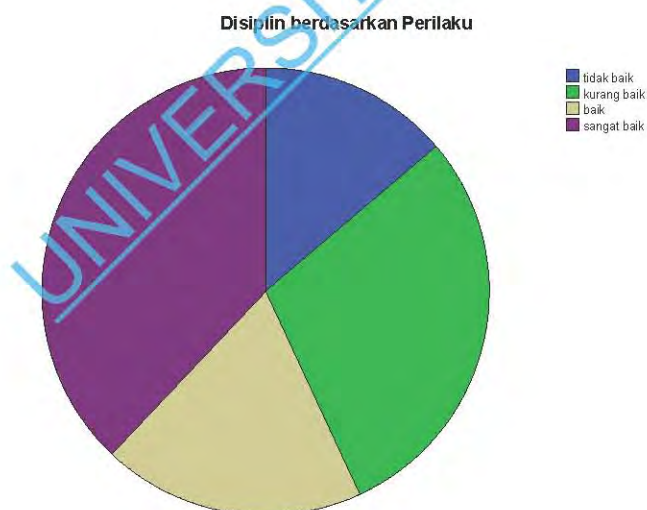
Disiplin berdasarkan Perilaku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	8	13,8	13,8	13,8
	kurang baik	17	29,3	29,3	43,1
	Baik	11	19,0	19,0	62,1
	sangat baik	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.24 diatas dan Gambar 4.19 Disiplin berdasarkan perilaku dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel perilaku dari Disiplin kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala sangat baik yaitu 22 orang responden dengan prosentase 37,90%. Sedangkan 8 orang responden atau 13,80% tidak baik, 17 orang responden atau 29,30% kurang baik dan 11 orang responden atau 19% baik. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent. Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Perilaku pimpinan maupun staf didalam melaksanakan Disiplin Kerja sangat baik, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang sub variabel Perilaku dalam Disiplin Kerja sangat baik yaitu 22 responden atau 37,9%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan Disiplin Kerja pegawai pada lingkup Setda Alor sangat baik.

Hal ini berarti berdasarkan perilaku yang terjadi antara Pimpinan dan bawahan didalam menegakan Disiplin kerja pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan sangat baik dan perlu untuk ditingkatkan lagi sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan.



Gambar 4.19. Disiplin Berdasarkan Perilaku

Tabel 4.25

## Disiplin berdasarkan Ketaatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak baik	9	15,5	15,5	15,5
kurang baik	20	34,5	34,5	50,0
Baik	14	24,1	24,1	74,1
sangat baik	15	25,9	25,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.25 diatas dan Gambar 4.20 Disiplin berdasarkan ketaatan dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel Ketaatan dari Disiplin kerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala kurang baik yaitu 20 orang responden dengan prosentase 34,50%. Sedangkan 9 orang responden atau 15,50% tidak baik, 14 orang responden atau 24,10% baik dan 15 orang responden atau 25,90% sangat baik. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka Ketaatan pimpinan maupun staf didalam melaksanakan Disiplin Kerja kurang baik, hal ini ditunjukan jawaban responden tentang sub variabel Ketaatan dalam Disiplin Kerja kurang baik yaitu 20 responden atau 34,5%. Dengan demikian, dalam upaya menampilkan Kinerja yang baik untuk pelaksaam pekerjaan yang diberikan, serta dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pimpinan maupun bawahan dalam pencapaian tujuan harus ditingkatkan dan ditumbuhkan Ketaatan Kerja yang baik sehingga selalu berada dalam koridor yang diinginkan dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, oleh karena Perilaku dalam melaksanakan Disiplin Kerja pegawai pada lingkup Setda Alor kurang baik.

Hal ini berarti Ketaatan para staf didalam menegakan Disiplin kerja pegawai pada Setda Alor untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kurang sekali untuk itu perlu adanya perhatian yang lebih serius lagi dari para pimpinan didalam menegakan Disiplin kerja para staf untuk melaksanakan tugas tugas yang diberikan sesuai dengan tugas, fungsi dan beban kerja masing-masing staf atau bawahan.



Gambar 4.20. Disiplin Berdasarkan Ketaatan

### 3. Kinerja

Tabel 4.26

#### KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berhasil	12	20,7	20,7	20,7
	Kurang Berhasil	13	22,4	22,4	43,1
	Berhasil	17	29,3	29,3	72,4
	Sangat Berhasil	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (James B. Whittaker, 1993). Pengukuran kinerja juga digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan

sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi (Sedarmayanti, 2007:195). Berdasarkan dua pendapat ini maka sudah merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistim yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan suatu organisasi.

Tabel 4.26 diatas dan Gambar 4.21 Kinerja dibawah ini, memperlihatkan bahwa proporsi tertinggi jawaban responden berhasil yaitu 17 orang responden atau 29,30% yang berarti bahwa Kinerja Kerja pegawai Setda Alor baik. Sedangkan 12 orang responden atau 20,70% tidak berhasil, 13 orang responden atau 22,40% kurang berhasil dan 16 orang responden atau 27,60% sangat berhasil. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekuensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang Kinerja Pegawai Setda Alor adalah berhasil, hal ini ditunjukkan jawaban responden tentang variabel Kinerja berhasil yaitu 17 responden atau 29,3%. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Setda Alor telah menunjukkan Kinerja yang berhasil dengan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang Pegawai dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah yang dihasilkan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sumberdaya/teknologi yang digunakan, waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah tenaga yang dibutuhkan, pemanfaatan sarana dan prasarana, manfaat yang diperoleh lancarnya pelayanan, kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan serta partisipasi/keikutsertaan.

Variabel Kinerja pegawai Setda Alor dalam penelitian ini diukur melalui dimensi Produktifitas, Efisiensi dan Efektifitas dan Kepuasan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sub variabel dari Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.27, 4.28, dan 4.29 berikut ini.



Gambar 4.21. Kinerja

Tabel 4.27

Kinerja dari sisi Produktivitas

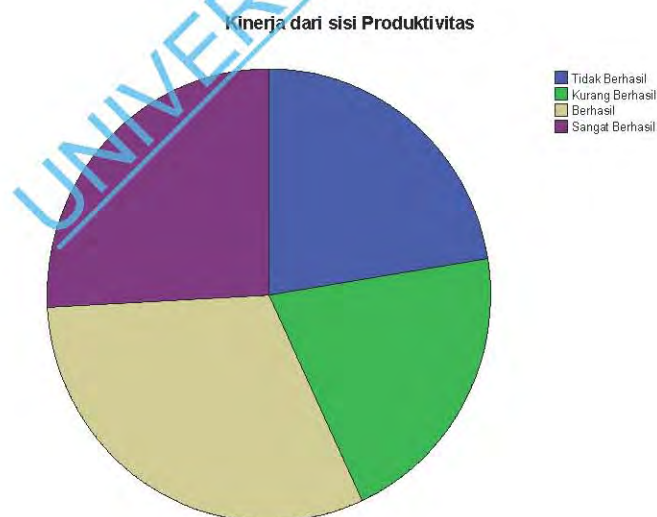
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berhasil	13	22,4	22,4	22,4
	Kurang Berhasil	12	20,7	20,7	43,1
	Berhasil	18	31,0	31,0	74,1
	Sangat Berhasil	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.27 diatas dan Gambar 4.22 Kinerja dari sisi produktifitas dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel produktivitas dari Kinerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala berhasil dengan yaitu 18 orang responden dengan prosentase 31,%. Sedangkan tidak berhasil 13 orang responden atau 22,40%, 12 orang responden responden atau 20,70% kurang berhasil dan 15

orang responden atau 25,90% sangat berhasil. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan persepsi responden tentang Produktifitas kerja pegawai Setda Alor berhasil. Hal ini mengindikasikan bahwa Produktifitas kerja pegawai Setda Alor yang dicerminkan dalam indikator jumlah yang dihasilkan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta sumberdaya/teknologi yang digunakan adalah tinggi.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Setda Alor dilihat dari Produktifitas pegawai sudah menunjukkan Kinerja yang tinggi, dalam arti sudah sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai Setda dengan baik.



Gambar 4.22. Kinerja dari sisi produktivitas

Tabel 4.28

## Kinerja dari sisi Efisiensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berhasil	7	12,1	12,1	12,1
	Kurang Berhasil	22	37,9	37,9	50,0
	Berhasil	11	19,0	19,0	69,0
	Sangat Berhasil	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

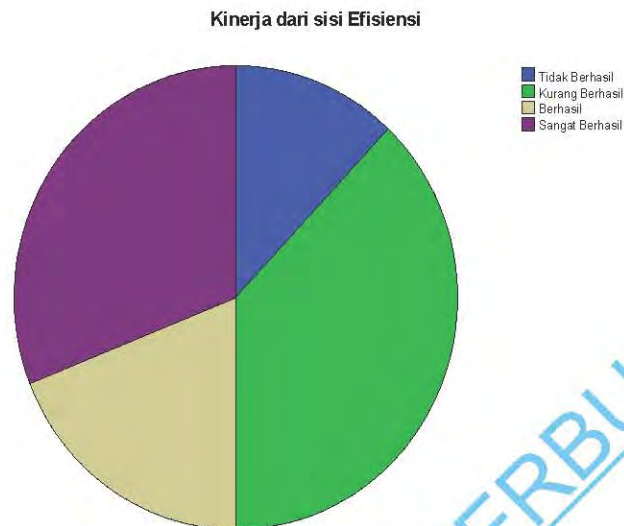
Tabel 4.28 diatas dan Gambar 4.23 Kinerja dari sisi efisiensi dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel efisiensi dari Kinerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala kurang berhasil yaitu 22 orang dengan prosentase 37,90%. Sedangkan tidak berhasil 7 orang responden atau 12,10%, berhasil 11 orang responden atau 19% dan sangat berhasil 18 orang atau 31%. Oleh karena seluruh data valid, maka kolom valid percent (persentase data yang valid sama dengan kolom percent). Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang Efisiensi dan Efektifitas pegawai Setda Alor paling dominan ada pada kategori kurang berhasil. Hal ini mengindikasikan bahwa Efisiensi dan Efektifitas kerja pegawai Setda Alor yang dicerminkan dalam indikator waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah tenaga yang dibutuhkan, serta pemanfaatan sarana dan prasarana adalah belum tinggi.

Hal ini berarti efisiensi dari Kinerja para staf pegawai pada Setda Alor untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kurang baik atau sangat rendah oleh karena kurang disiplinnya para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Untuk itu perlu adanya dorongan yang diberikan oleh Pimpinan kepada para staf agar meningkatkan efisiensi dari kinerjanya.



Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Setda Alor dilihat dari Efisiensi dan Efektifitas belum menunjukkan Kinerja yang baik, dalam arti pegawai belum sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.



Gambar 4.23. Kinerja dari sisi Efisiensi

Tabel 4.29

Kinerja dari sisi Kepuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berhasil	5	8,6	8,6	8,6
	Kurang Berhasil	14	24,1	24,1	32,8
	Berhasil	23	39,7	39,7	72,4
	Sangat Berhasil	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Tabel 4.29 diatas dan Gambar 4.24 Kinerja dari sisi kepuasan dibawah ini, memperlihatkan bahwa sub variabel kepuasan dari Kinerja menunjukkan proporsi tertinggi jawaban responden berada pada skala berhasil yaitu 23 orang responden dengan prosentase 39,70%. Sedangkan 5 orang responden atau 8,60% tidak berhasil, 14 orang responden atau 24,10% kurang berhasil dan 16 orang responden atau 27,60% sangat berhasil. Sedangkan kolom cumulative percent atau persentase

kumulatif, terlihat bahwa perubahan terjadi berdasarkan pada frekwensi dan besarnya prosentase yang terjadi hingga total prosentase 100%.

Temuan penelitian ini menunjukkan persepsi responden tentang Kepuasan kerja pegawai Setda Alor berhasil. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja pegawai Setda Alor yang dicerminkan dalam indikator manfaat yang diperoleh, lancarnya pelayanan, kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan serta partisipasi/keikutsertaan adalah tinggi.

Hal ini berarti kepuasan dari Kinerja para staf pegawai pada Setda Alor untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan baik oleh karena kumulatif dari berhasil dan sangat berhasil lebih besar dari tidak berhasil dan kurang berhasil. Untuk itu motivasi dan disiplin harus terus ditingkatkan oleh para pimpinan didalam meningkatkan kinerja kerja para pegawai atau staf pada Setda Alor.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Setda Alor dilihat dari Kepuasan kerja pegawai sudah menunjukkan Kinerja yang tinggi, dalam arti sudah sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai Setda dengan baik.



Gambar 4.24. Kinerja dari sisi Kepuasan

## C. Analisis Hubungan Variabel Penelitian

## 1. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Analisis hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai Setda Alor dijelaskan sebagai berikut. Tabel tabulasi silang dibawah ini memperlihatkan penyebaran persepsi responden mengenai kebaikan Motivasi kerja terhadap persepsi responden mengenai keberhasilan Kinerja.

Tabel 4.30

MOTIVASI KERJA \* KINERJA Crosstabulation

Count		KINERJA				Total
		Tidak Berhasil	Kurang Berhasil	Berhasil	Sangat Berhasil	
MOTIVASI KERJA	tidak baik	5	5	2	1	13
	Kurang baik	3	5	5	1	14
	Baik	3	2	5	4	14
	sangat baik	1	1	5	10	17
Total		12	13	17	16	58

Tabel 4.30 diatas memperlihatkan penyebaran persepsi responden tentang Motivasi kerja dengan persepsi responden mengenai Kinerja pegawai pada kantor Setda Alor. Ada kecenderungan persepsi responden yang menjawab Motivasi Kerja berjalan dengan baik akan menjawab Kinerja akan berhasil dengan baik, begitu pula ada kecenderungan responden yang menjawab Motivasi Kerja tidak berjalan dengan baik akan menjawab Kinerja tidak akan berhasil dengan baik. Sebagian besar responden menilai bahwa Motivasi Kerja berjalan dengan baik sampai sangat baik, tetapi persepsi responden terhadap keberhasilan Kinerja sebagian besar menjawab kurang berhasil sampai tidak berhasil. Guna melihat asosiasi (hubungan kecenderungan) digunakan analisis dibawah ini (Tabel 4.31).

Tabel 4.31

## Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,134(a)	9	,017
Likelihood Ratio	21,265	9	,012
Linear-by-Linear Association	14,952	1	,000
N of Valid Cases	58		

a. 16 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,69.

Nilai pearson chi-square pada Tabel 4.31 diatas menunjukkan adanya hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja. Namun demikian nilai ini tidak menunjukkan kekuatan hubungan yaitu nilai Pearson Chi-Square sebesar 20,134 dan nilai signifikansi 0,017. pada taraf kepercayaan 5% nilai signifikansi ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis Ho yaitu bahwa tidak ada asosiasi. Tidak adanya asosiasi menurut Pearson chi-square dapat dijelaskan bahwa ada perilaku responden yang cenderung menganggap bahwa apabila Motivasi kerja berhasil, bisa ya atau tidak diimbangi dengan peningkatan Kinerja yang baik.

Tabel 4.32

## Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,589		,017	
	Cramer's V	,340		,017	
	Contingency Coefficient	,508		,017	
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,448	,091	4,934	,000
	Kendall's tau-c	,446	,090	4,934	,000
	Gamma	,576	,110	4,934	,000
	Spearman Correlation	,524	,102	4,600	,000(c)
Interval by Interval	Pearson's R	,512	,103	4,462	,000(c)
N of Valid Cases	58				

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Pada Tabel 4.32 diatas ada tiga besaran untuk menghitung korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja, dan ketiganya mempunyai angka signifikan

atau nilai probabilitas 0,017. oleh karena nilai probabilitas di bawah 5%, maka bisa dikatakan ada hubungan antara kedua variabel nominal tersebut.

Besaran korelasi Phi 0,589 dan Cramer 0,340 menunjukkan kekuatan asosiasi sedangkan Coefficient Contingency menghasilkan angka sedikit lebih kecil dari Phi dan sedikit lebih besar dari Cramer yaitu 0,508. Dari ketiga besaran ini dapat disimpulkan adanya hubungan yang cukup erat antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja.

Kekuatan korelasi (jika kategori variabel dipandang sebagai kategori ordinal) diukur menggunakan statistik Kendall's tau-b, Kendall's tau-c, Gamma, Spearman Correlation (statistik ini menunjukkan hubungan arah). Asosiasi simetris dimaksudkan sebagai hubungan dua arah, tidak ada variabel dependent dan independent. Signifikansi dari statistik-statistik ini lebih kecil dari 5% atau 10% menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak ada korelasi. Berarti terdapat korelasi. Korelasi menurut Kendall's tau-b menunjukkan nilai positif 0,448 berarti memiliki hubungan searah dan kekuatan hubungan tidak terlalu kuat.

Adanya korelasi positif antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa apabila responden memiliki persepsi yang semakin baik terhadap Motivasi Kerja, maka semakin berhasil Kinerja kerja dari pegawai Setda Alor.

Tidak kuatnya hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja menunjukkan banyaknya responden yang memiliki persepsi yang tidak sertamerta semakin baik Kinerja disebabkan oleh Motivasi Kerja yang semakin baik. Ada responden yang menjawab hanya berhasil atau baik (pilihan moderate, tengah-tengah).

Tabel 4.33

## Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	,195	,087	2,073	,038
		MOTIVASI KERJA Dependent	,195	,103	1,750	,080
		KINERJA Dependent	,195	,124	1,439	,150
	Goodman and Kruskal tau	MOTIVASI KERJA Dependent	,121	,047		,014(c)
		KINERJA Dependent	,117	,045		,018(c)
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	,133	,051	2,600	,012(d)
		MOTIVASI KERJA Dependent	,133	,051	2,600	,012(d)
		KINERJA Dependent	,133	,051	2,600	,012(d)
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	,448	,091	4,934	,000
		MOTIVASI KERJA Dependent	,449	,091	4,934	,000
		KINERJA Dependent	,447	,091	4,934	,000

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability

Tabel 4.33 memperlihatkan hubungan arah (direksional) antara variabel independent terhadap dependent dalam skala nominal maupun ordinal. Skala nominal memperlihatkan kategori yang diperlukan tidak memiliki tingkatan kekuatan. Besaran korelasi Lambda adalah 0,195 atau cukup lemah. Angka signifikansi adalah 0,038 atau dibawah 0,05 yang berarti variabel Motivasi Kerja dan Kinerja memang berhubungan cukup erat.

Motivasi Kerja sebagai variabel tergantung oleh karena angka signifikansi adalah 0,080 lebih besar dari 5% maka variabel bebas (Kinerja) tidak bisa untuk memprediksi Motivasi Kerja. Dengan kata lain, Motivasi Kerja seorang pegawai tidak bisa digunakan untuk memprediksi Kinerja orang tersebut.

Kinerja sebagai variabel tergantung oleh karena angka signifikansi adalah 0,150 lebih besar dari 5% maka variabel bebas (Motivasi Kerja) tidak bisa untuk memprediksi Kinerja, dengan kata lain Motivasi Kerja seorang pegawai tidak bisa digunakan untuk memprediksi Kinerja orang tersebut. Angka korelasi Lambda adalah 0,195 yang menunjukkan korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja seorang pegawai tidak bisa membantu dalam upaya meningkatkan Kinerjanya.

Analisis statistic pada Goodman and Kruskal Tau terlihat pada Tabel diatas bahwa angka signifikansi berbeda dengan Lambda, dengan angka signifikansi adalah 0,014 dan 0,018 yang dibawah 5%. Namun besar korelasi juga tidak kuat, atau bisa dikatakan variabel Motivasi Kerja tidak bisa memprediksi secara kuat Kinerja seorang Pegawai dan demikian sebaliknya Kinerja tidak bisa memprediksi Motivasi Kerja seorang Pegawai.

Statistik Uncertainty Coefficient memperlihatkan adanya signifikansi 0,012 (kurang dari 5%) yang berarti penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent terhadap independent. Dengan demikian terdapat korelasi antara variabel independent terhadap independent positif sebesar 0,133. Nilai ini menunjukkan persepsi responden mengenai Motivasi Kerja yang baik mengarah kepada persepsi responden mengenai Kinerja yang berhasil.

Pada Tabel 4.33 diatas skala ordinal memperlihatkan kategori diperlakukan memiliki tingkatan kekuatan. Statistic Somers'd memperlihatkan adanya signifikansi 0,000 (kurang dari 5%) yang berarti penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent terhadap variabel independent. Dengan demikian terdapat korelasi antara variabel independent terhadap independent positif 0,000. Nilai

ini menunjukkan persepsi responden mengenai Motivasi Kerja yang semakin baik mengarah kepada persepsi responden mengenai Kinerja yang semakin berhasil.

Kekuatan hubungan yang tidak terlalu kuat menunjukkan terdapat banyak responden yang tidak memiliki persepsi yang sama mengenai keberhasilan Kinerja disebabkan oleh Motivasi Kerja yang semakin baik.

## 2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Analisis hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai Setda Alor dijelaskan sebagai berikut. Tabel tabulasi silang dibawah ini memperlihatkan penyebaran persepsi responden mengenai kebaikan Disiplin Kerja terhadap persepsi responden mengenai keberhasilan Kinerja.

Tabel 4.34

DISIPLIN KERJA \* KINERJA Crosstabulation

Count		KINERJA				Total
		Tidak Berhasil	Kurang Berhasil	Berhasil	Sangat Berhasil	Tidak Berhasil
DISIPLIN KERJA	tidak baik	6	5	1	0	12
	Kurang baik	4	7	2	1	14
	Baik	2	0	9	3	14
	Sangat baik	0	1	5	12	18
Total		12	13	17	16	58

Tabel 4.34 diatas memperlihatkan penyebaran persepsi responden tentang Disiplin kerja dengan persepsi responden mengenai Kinerja pegawai pada kantor Setda Alor. Ada kecenderungan persepsi responden yang menjawab Disiplin Kerja berjalan dengan baik akan menjawab Kinerja akan berhasil dengan baik, begitu pula ada kecenderungan responden yang menjawab Disiplin Kerja tidak berjalan dengan baik akan menjawab Kinerja tidak akan berhasil dengan baik. Sebagian besar responden menilai bahwa Disiplin Kerja berjalan dengan baik sampai sangat baik,



tetapi persepsi responden terhadap keberhasilan Kinerja sebagian besar menjawab kurang berhasil sampai tidak berhasil. Guna melihat asosiasi (hubungan kecenderungan) digunakan analisis dibawah ini.

Tabel 4.35

## Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	45,889(a)	9	,000
Likelihood Ratio	51,502	9	,000
Linear-by-Linear Association	30,100	1	,000
N of Valid Cases	58		

a. 15 cells (93,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,48.

Nilai pearson chi-square pada Tabel 4.35 diatas menunjukkan adanya hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja. Namun demikian nilai ini tidak menunjukkan kekuatan hubungan yaitu nilai Pearson Chi-Square sebesar 45,889 dan nilai signifikansi 0,000 pada taraf kepercayaan 5%. Nilai signifikansi ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis  $H_0$  yaitu bahwa tidak ada asosiasi. Tidak adanya asosiasi menurut Pearson Chi-Square dapat dijelaskan bahwa ada perilaku responden yang cenderung menganggap bahwa apabila Disiplin Kerja berhasil, belum tentu diimbangi dengan peningkatan Kinerja yang baik.

Tabel 4.36

## Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,889			,000
	Cramer's V	,514			,000
	Contingency Coefficient	,665			,000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,643	,066	9,818	,000
	Kendall's tau-c	,638	,065	9,818	,000
	Gamma	,788	,067	9,818	,000
	Spearman Correlation	,734	,062	8,093	,000(c)
Interval by Interval	Pearson's R	,727	,064	7,916	,000(c)
N of Valid Cases		58			

a. Not assuming the null hypothesis.

- b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c Based on normal approximation.

Pada Tabel 4.36 diatas ada tiga besaran untuk menghitung korelasi antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja, dan ketiganya mempunyai angka signifikansi atau nilai probabilitas 0,000. Oleh karena nilai probabilitas di bawah 5% maka bisa dikatakan ada hubungan kedua variabel nominal tersebut.

Besaran korelasi Phi 0,889 dan Cramer 0,514 menunjukkan kekuatan asosiasi sedangkan Coefficient Contingency menghasilkan angka sedikit lebih kecil dari Phi dan sedikit lebih besar dari Cramer yaitu 0,665. dari ketiga besaran ini dapat disimpulkan adanya hubungan yang cukup erat antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja.

Kekuatan korelasi (jika kategori variabel dipandang sebagai kategori ordinal) diukur menggunakan statistik Kendall's tau-b, Kendall's tau-c, Gamma, Spearman Correlation (statistik ini menunjukkan hubungan arah). Asosiasi simetris dimaksudkan sebagai hubungan dua arah, tidak ada variabel dependent dan independent. Signifikansi dari statistik-statistik ini lebih kecil dari 5% atau 10% menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak ada korelasi. Berarti terdapat korelasi. Korelasi menurut Kendall's tau-b menunjukkan nilai positif 0,643 berarti memiliki hubungan searah dan kekuatan hubungan tidak terlalu kuat.

Adanya korelasi positif antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja menunjukkan bahwa apabila responden memiliki persepsi yang semakin baik terhadap Disiplin Kerja, maka semakin berhasil Kinerja kerja dari pegawai Setda Alor.

Tidak kuatnya hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja menunjukkan banyaknya responden yang memiliki persepsi yang tidak sertamerta semakin baik Kinerja disebabkan oleh Disiplin Kerja yang semakin baik. Ada responden yang menjawab hanya berhasil atau baik (pilihan moderate, tengah-tengah).

Tabel 4.37

## Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	,407	,098	3,731	,000
		DISIPLIN KERJA Dependent	,400	,102	3,295	,001
		KINERJA Dependent	,415	,107	3,212	,001
	Goodman and Kruskal tau	DISIPLIN KERJA Dependent	,272	,063		,000(c)
		KINERJA Dependent	,267	,065		,000(c)
		Uncertainty Coefficient	Symmetric	,323	,058	5,510
	DISIPLIN KERJA Dependent		,323	,059	5,510	,000(d)
		KINERJA Dependent	,323	,058	5,510	,000(d)
		Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	,643	,066
DISIPLIN KERJA Dependent		,642	,066	9,818	,000	
	KINERJA Dependent	,643	,066	9,818	,000	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Tabel 4.37 memperlihatkan hubungan arah (direksional) antara variabel independent terhadap dependent dalam skala nominal maupun ordinal. Skala nominal memperlihatkan kategori yang diperlukan tidak memiliki kekuatan. Besaran korelasi Lambda adalah 0,407 atau cukup lemah. Angka signifikansi adalah 0,000 atau dibawah 5% yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja memang berhubungan cukup erat.

Disiplin Kerja sebagai variabel tergantung oleh karena angka signifikansi adalah 0,001 lebih kecil dari 5% namun variabel bebas (Kinerja) tidak bisa untuk memprediksi Disiplin Kerja. Dengan kata lain, Kinerja seorang pegawai tidak bisa digunakan untuk memprediksi Disiplin Kerja orang tersebut.

Kinerja sebagai variabel tergantung oleh karena angka signifikansi adalah 0,001 lebih kecil dari 5% namun variabel bebas (Disiplin Kerja) tidak bisa untuk

memprediksi Kinerja, dengan kata lain Disiplin Kerja seorang pegawai tidak bisa digunakan untuk memprediksi Kinerja orang tersebut. Angka korelasi Lambda adalah 0,415 yang menunjukkan korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja seorang pegawai tidak bisa membantu dalam upaya meningkatkan Kinerjanya.

Analisis statistik pada Goodman and Kruskal Tau terlihat pada tabel diatas bahwa angka signifikansi sama dengan Lambda, dengan angka signifikansi 0,000 dan 0,000 yang dibawah 5%. Namun besaran korelasi juga tidak kuat, atau bisa dikatakan variabel Disiplin Kerja tidak bisa memprediksi secara kuat Kinerja seorang pegawai dan demikian sebaliknya Kinerja tidak bisa memprediksi Disiplin Kerja seorang pegawai.

Statistik Uncertainty Coefficient memperlihatkan adanya signifikansi 0,000 (kurang dari 5%) yang berarti penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent terhadap independent. Dengan demikian terdapat korelasi antara variabel independent terhadap independent positif sebesar 0,323. Nilai ini menunjukkan persepsi responden mengenai Disiplin Kerja yang baik mengarah kepada persepsi responden mengenai Kinerja yang berhasil.

Pada Tabel 4.37 diatas skala ordinal memperlihatkan kategori diperlakukan memiliki tingkatan kekuatan. Statistik Somers`d memperlihatkan adanya signifikansi 0,000 (kurang dari 5%) yang berarti penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent terhadap variabel independent. Dengan demikian terdapat korelasi antara variabel independent terhadap independent positif 0,000. Nilai ini menunjukkan persepsi responden mengenai Disiplin Kerja yang semakin baik mengarah kepada persepsi responden mengenai Kinerja yang semakin berhasil.

Kekuatan hubungan yang tidak terlalu kuat menunjukkan terdapat banyak responden yang tidak memiliki persepsi yang sama mengenai keberhasilan Kinerja disebabkan oleh Disiplin yang semakin baik.

### 3. Hubungan antara Motivasi kerja dengan Disiplin Kerja

Analisis hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pegawai Setda Alor dijelaskan sebagai berikut. Tabel tabulasi silang dibawah ini memperlihatkan penyebaran persepsi responden mengenai Motivasi Kerja terhadap persepsi responden mengenai keberhasilan Disiplin Kerja.

Tabel 4.38

MOTIVASI KERJA \* DISIPLIN KERJA Crosstabulation

Count		DISIPLIN KERJA				Total
		tidak baik	Kurang baik	Baik	sangat baik	tidak baik
MOTIVASI KERJA	tidak baik	7	4	2	0	13
	Kurang baik	3	6	3	2	14
	Baik	2	4	4	4	14
	sangat baik	0	0	5	12	17
Total		12	14	14	18	58

Tabel 4.38 diatas memperlihatkan penyebaran persepsi responden tentang Motivasi kerja dengan persepsi responden mengenai Disiplin Kerja pegawai pada kantor Setda Alor. Ada kecenderungan persepsi responden yang menjawab Motivasi Kerja berjalan dengan baik akan menjawab Disiplin Kerja akan berhasil dengan baik, begitu pula ada kecenderungan responden yang menjawab Motivasi Kerja tidak berjalan dengan baik akan menjawab disiplin kerja tidak akan berhasil dengan baik. Sebagian besar responden menilai bahwa Motivasi Kerja berjalan dengan baik sampai sangat baik, tetapi persepsi responden terhadap keberhasilan Disiplin Kerja sebagian besar menjawab kurang berhasil sampai tidak berhasil. Guna melihat asosiasi (hubungan kecenderungan) digunakan analisis dibawah ini (Tabel 4.39).

Tabel 4.39

## Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31,855(a)	9	,000
Likelihood Ratio	39,066	9	,000
Linear-by-Linear Association	26,458	1	,000
N of Valid Cases	58		

a. 15 cells (93,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,69.

Nilai pearson chi-square pada Tabel 4.39 diatas menunjukkan adanya hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja. Namun demikian nilai ini tidak menunjukkan kekuatan hubungan yaitu Pearson Chi-Square sebesar 31,855 dan nilai signifikansi 0,000. Pada taraf kepercayaan 5% nilai signifikansi ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis Ho yaitu bahwa tidak ada asosiasi. Tidak adanya asosiasi menurut Pearson Chi-Square dapat dijelaskan bahwa ada perilaku responden yang cenderung menganggap bahwa apabila Motivasi Kerja berhasil, belum tentu diimbangi dengan peningkatan Disiplin Kerja yang baik.

Tabel 4.40

## Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,741			,000
	Cramer's V	,428			,000
	Contingency Coefficient	,595			,000
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,591	,068	8,874	,000
	Kendall's tau-c	,587	,066	8,874	,000
	Gamma	,740	,073	8,874	,000
	Spearman Correlation	,686	,068	7,049	,000(c)
Interval by Interval	Pearson's R	,681	,069	6,965	,000(c)
N of Valid Cases		58			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Pada Tabel 4.40 diatas ada tiga besaran untuk menghitung korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja, dan ketiganya mempunyai angka

signifikansi atau nilai probabilitas 0,000. oleh karena nilai probabilitas dibawah 5% maka bisa dikatakan ada hubungan antara kedua variabel nominal tersebut.

Besaran korelasi Phi 0,741 dan Cramer 0,428 menunjukkan kekuatan asosiasi sedangkan Coefficient Contingency menghasilkan angka sedikit lebih kecil dari Phi dan sedikit lebih besar dari Cramers yaitu 0,595. dari ketiga besaran ini dapat disimpulkan adanya hubungan yang cukup erat antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Kekuatan korelasi (jika kategori variabel dipandang sebagai kategori ordinal) diukur menggunakan statistik Kendall's tau-b, Kendall's tau-c, Gamma, Spearman Correlation (statistik ini menunjukkan hubungan arah). Asosiasi simetris dimaksudkan sebagai hubungan dua arah, tidak ada variabel dependen dan independent. Signifikansi dari statistik-statistik ini lebih kecil dari 5% atau 10% menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak ada korelasi. Berarti terdapat korelasi. Korelasi menurut Kendall's tau-b menunjukkan nilai positif 0,591 berarti memiliki hubungan searah dan kekuatan hubungan tidak terlalu kuat.

Adanya korelasi positif antara variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa apabila responden memiliki persepsi yang semakin baik terhadap Motivasi Kerja, maka semakin berhasil Disiplin Kerja dari pegawai Setda Alor.

Tidak kuatnya hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan banyaknya responden yang memiliki persepsi yang tidak sertamerta semakin baik Disiplin Kerja disebabkan oleh Motivasi Kerja yang semakin baik. Ada responden yang menjawab hanya berhasil atau baik (pilihan moderate, tengah-tengah).

Tabel 4.41

## Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	,296	,081	3,326	,001
		MOTIVASI KERJA	,317	,073	4,093	,000
		Dependent DISIPLIN KERJA	,275	,102	2,405	,016
	Goodman and Kruskal tau	MOTIVASI KERJA	,192	,053		,000(c)
		Dependent DISIPLIN KERJA	,192	,047		,000(c)
		Dependent Symmetric	,244	,045	5,520	,000(d)
	Uncertainty Coefficient	MOTIVASI KERJA	,244	,045	5,520	,000(d)
		Dependent DISIPLIN KERJA	,245	,045	5,520	,000(d)
		Dependent Symmetric	,591	,068	8,874	,000
Ordinal by Ordinal	Somers' d	MOTIVASI KERJA	,592	,068	8,874	,000
		Dependent DISIPLIN KERJA	,589	,068	8,874	,000
		Dependent				

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation.

d Likelihood ratio chi-square probability.

Tabel 4.41 diatas memperlihatkan hubungan arah (direksional) antara variabel independent terhadap variabel dependent dalam skala nominal maupun ordinal. Skala nominal memperlihatkan kategori yang diperlukan tidak memiliki tingkatan kekuatan. Besaran korelasi Lambda adalah 0,296 atau cukup lemah. Angka signifikansi adalah 0,001 atau dibawah 5% yang berarti variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memang berhubungan cukup erat.

Motivasi Kerja sebagai variabel tergantung oleh karena angka signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 5% namun variabel bebas (Disiplin Kerja) tidak bisa



untuk memprediksi Motivasi Kerja. Dengan kata lain, Disiplin Kerja seorang pegawai tidak bisa digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja orang tersebut.

Disiplin Kerja sebagai variabel tergantung oleh karena angka signifikansi adalah 0,016 lebih kecil dari 5% namun variabel bebas (Motivasi Kerja) tidak bisa untuk memprediksi Disiplin Kerja, dengan kata lain Motivasi Kerja seorang pegawai tidak bisa digunakan untuk memprediksi Disiplin Kerja orang tersebut. Angka korelasi Lambda adalah 0,275 yang menunjukkan korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja tidak bisa membantu dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerjanya.

Analisis statistik pada Goodman and Kruskal Tau terlihat pada Tabel diatas bahwa angka signifikansi sama dengan Lambda, dengan angka signifikansi 0,000 dan 0,000 yang dibawah 5%. Namun besar korelasi juga tidak kuat, atau bisa dikatakan variabel Motivasi Kerja tidak bisa memprediksi secara kuat Disiplin Kerja seorang pegawai dan demikian sebaliknya Disiplin Kerja tidak bisa memprediksi Motivasi Kerja seorang pegawai.

Statistik Uncertainty Coefficient memperlihatkan adanya signifikansi 0,000 (kurang dari 5%) yang berarti penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent terhadap independent positif sebesar 0,244. Nilai ini menunjukkan persepsi responden mengenai Motivasi Kerja yang baik mengarah kepada persepsi responden mengenai Disiplin Kerja yang berhasil.

Pada Tabel 4.41 diatas skala ordinal memperlihatkan kategori diperlakukan memiliki tingkatan kekuatan. Statistik Somers`d memperlihatkan adanya signifikansi 0,000 (kurang dari 5%) yang berarti penolakan terhadap  $H_0$  yaitu bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent terhadap variabel independent. Dengan demikian terdapat korelasi antara variabel independent terhadap variabel independent positif

0,000. Nilai ini menunjukkan persepsi responden mengenai Motivasi Kerja yang semakin baik mengarah kepada persepsi responden mengenai Disiplin Kerja yang semakin berhasil.

Kekuatan hubungan yang tidak terlalu kuat menunjukkan terdapat banyak responden yang tidak memiliki persepsi yang sama mengenai keberhasilan Disiplin Kerja disebabkan oleh Motivasi Kerja yang semakin baik.

Tabel 4.42

### Hubungan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Parameter Estimates

KINERJA(a)		B	Std. Error	Wald	Df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound	Upper Bound
Tidak Berhasil	Intercept	8,484	2,456	11,933	1	,001			
	Motivasi	-,116	,627	,034	1	,854	,891	,261	3,045
	Disiplin	-	,906	11,279	1	,001	,048	,008	,282
Kurang Berhasil	Intercept	8,459	2,426	12,161	1	,000			
	Motivasi	-,328	,600	,300	1	,584	,720	,222	2,333
	Disiplin	-	,861	10,102	1	,001	,065	,012	,350
Berhasil	Intercept	4,685	2,157	4,718	1	,030			
	Motivasi	-,347	,456	,578	1	,447	,707	,289	1,728
	Disiplin	-	,655	2,488	1	,115	,356	,099	1,285

a. The reference category is: Sangat Berhasil.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan analisis pada BAB IV, dapat ditarik kesimpulan terhadap hasil temuan-temuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja Pegawai SETDA Alor yang melingkupi aspek adanya mengikutsertakan, adanya komunikasi, adanya pengakuan, adanya wewenang yang didelegasikan, serta adanya perhatian mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor yang melingkupi tingkat produktifitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan atas pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing didalam menunjang program pembangunan di Kabupaten Alor.
2. Disiplin Kerja Pegawai SETDA Alor yang melingkupi adanya hasrat, perilaku, serta ketaatan mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor yang melingkupi tingkat produktifitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan atas pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing didalam menunjang program pembangunan di Kabupaten Alor.
3. Kinerja Kerja Pegawai SETDA Alor yang ditunjukkan dengan produktifitas kerja, efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan, kepuasan yang diperoleh, dapat diprediksi oleh perubahan pada Motivasi kerja meliputi aspek mengikutsertakan,

komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, perhatian timbal balik dan Disiplin Kerja meliputi aspek hasrat, perilaku, serta ketaatan.

4. Semakin baik Motivasi Kerja yang terlihat dari adanya keikutsertaan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, perhatian timbal balik, dan Disiplin Kerja yang terlihat dari adanya hasrat, perilaku, ketaatan, maka semakin baik Kinerja Kerja pegawai SETDA Alor yang terlihat dari meningkatnya produktifitas, efisiensi dan efektifitas serta kepuasan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing didalam menunjang program pembangunan di Kabupaten Alor.

## B. SARAN

1. Aspek Motivasi yang meliputi mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik ternyata sangat penting dalam rangka peningkatan Kinerja Kerja pegawai SETDA Alor, oleh karena itu aspek Motivasi dijadikan sebagai acuan didalam menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing.
2. Aspek Disiplin Kerja yang meliputi hasrat, perilaku dan ketaatan ternyata sangat penting dalam rangka peningkatan Kinerja Kerja pegawai SETDA Alor, oleh karena itu aspek Disiplin Kerja dijadikan sebagai acuan didalam menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing.

3. Untuk meningkatkan Kinerja Kerja pegawai SETDA Alor yang meliputi aspek produktifitas, efisiensi dan efektifitas serta kepuasan maka perlu ditingkatkan Motivasi kerja yang didasarkan pada mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, perhatian timbal balik dan Disiplin Kerja yang didasarkan pada hasrat, perilaku dan ketaatan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Buchari, Zainun. (1979). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- Gibson, Ivancecich, Donelly. (1989). *Organization*, Diterjemahan oleh Djoerban Wahid, Organisasi dan Manajen. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan ketiga). Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sulistiyani, T. Ambar. (2004). *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gava Media.
- Sulistiyani, T. Ambar & Rosida. (2003). *MSDM, Konsep, Teori dan Pengembangan konteks organisasi publik*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Susilo, Willy. (2002). *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Vorgistatama Binamega.
- Siagian, Sondang. P. (1991). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hasibuan, M.S.P. (1996). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta : Bumi Aksara.
- ..... (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- ..... (1987). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Sarwoto, (1983). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Steers, Richard. M. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Manajemen Penelitian*, Cetakan keempat. Jakarta : Rieneke Cipta.
- ..... (2003). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rieneke Cipta.
- Hadi, Sutrisno. (1993). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Muhidin, A. Sambas & Abdurahman, Maman. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan jalur dalam penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Siegel, Sidney. (1992). *Statistik Non Parametrik, Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : PT Gramedia.
- Santoso, Singgih. (2000). *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Conover, W.J. (1980). *Applied Non Parametrik Statistik*. Singapore : Jhon Wiley & Sons.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30. (1980). *Kode etik dan disiplin pegawai negeri sipil*. Jakarta : Badan Administrasi Kepegawaian Nasional.

## Lampiran 1

DISTRIBUSI SKOR JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL ( X1 )  
MOTIVASI

No.	JAWABAN RESPONDEN																				$\Sigma$ □
	Ikutserta					Kumunikasi				Pengakuan					Wewenang				Perhatian		
Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	89
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	95
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	95
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	93
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	92
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	93
8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	87
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	95
10	2	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	82
11	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	87
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	93
13	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	90
14	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
15	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	82
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	92
17	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	88
18	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	92
19	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	91
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	88
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	84
23	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87
24	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	85
25	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	2	3	4	4	4	4	5	80
26	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	90
27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	89
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	91
29	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	3	4	4	2	3	4	81
30	4	4	5	2	5	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	82
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
34	3	5	5	4	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	83
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	1	4	4	5	87
36	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85
37	4	5	5	4	4	4	5	1	3	1	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	72
38	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	81
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	75
40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	87
41	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
42	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	82
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	92



44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	91	
45	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	88
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
47	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	75
48	3	5	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	74
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	74
50	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	77
51	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	3	5	4	4	5	5	5	83
52	4	4	5	3	4	5	5	3	2	5	3	5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	75
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	88	
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	92	
55	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	91	
56	4	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	80	
57	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	81	
58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	92	

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 2.

DISTRIBUSI SKOR JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL ( X<sub>2</sub> )  
DISIPLIN KERJA

No.	JAWABAN RESPONDEN																				Σ
	Hasrat					Perilaku						Ketaatan									
Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	95
2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	85
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	95
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	94
6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	95
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	92
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	94
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	92
10	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	88
11	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	79
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	93
13	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
14	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	83
15	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	82
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	94
17	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	91
18	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	91
19	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	90
20	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	82
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	83
23	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	93
24	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	89
25	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	84
26	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	91
27	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	89
28	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	88
29	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	86
30	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	92
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	92
35	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92
36	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	88
37	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	82
38	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	79
39	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	69
40	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	82
41	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	84
42	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	81
43	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	91

44	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	92
45	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	92
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
47	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
48	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
49	4	2	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	80
50	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	91
51	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	87
52	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	82
53	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	88
54	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	92
55	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	93
56	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	91
57	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	79
58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	90

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 3.

DISTRIBUSI SKOR JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL ( Y )  
KINERJA

No.	JAWABAN RESPONDEN															$\Sigma$ $\square$
	Efisiensi dan															
	Produktifitas					Efektifitas					Kepuasan					
Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	68
2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	55
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	68
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	61
7	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	67
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
10	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	64
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57
12	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	65
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
14	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	56
15	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	57
16	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72
17	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	54
18	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	61
19	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	63
20	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	58
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
22	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
23	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
24	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	66
25	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	57
26	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	64
27	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	70
28	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
29	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	60
30	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	70
34	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	64
35	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	69
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	64
37	3	5	1	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	60
38	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
39	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	50
40	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5	5	4	3	4	55
41	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	58
42	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	56

43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
44	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
47	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	55
48	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	54
49	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	55
50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	61
51	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	60
52	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54
53	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	66
54	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	70
55	2	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	62
56	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	65
57	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
58	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	54

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL (X1)  
KINERJA

Rata2 Total	Golongan Total	Rata2 Ikutserta	Golongan Ikutserta	Rata2 Kumunikasi	Golongan Kumunikasi	Rata2 Pengakuan	Golongan Pengakuan
4.8	4	4.8	4	4.5	4	5	4
4.45	3	5	4	4.25	3	4.75	4
4.75	4	4.8	4	4.5	4	5	4
4.75	4	5	4	4.75	4	5	4
4.65	4	5	4	4.5	4	5	4
4.6	4	5	4	4	3	4.75	4
4.65	4	4.8	4	5	4	4.75	4
4.35	3	4.8	4	4	3	4.75	4
4.75	4	5	4	5	4	5	4
4.1	2	3.8	1	4	3	4.5	3
4.35	3	4.6	3	4	3	4.75	4
4.65	4	5	4	4.5	4	4.75	4
4.5	3	4.8	4	4.5	4	4.75	4
4.15	2	4.4	2	3.75	1	4.25	2
4.1	2	4.4	2	4	3	4.25	2
4.6	4	4.6	3	4.25	3	5	4
4.4	3	5	4	4	3	3.5	1
4.6	4	4.6	3	4.5	4	4.75	4
4.55	4	4.6	3	4.25	3	4.75	4
4.4	3	4.4	2	5	4	4.25	2
3.9	1	4	1	4	3	3.75	1
4.2	2	4.6	3	4	3	4.25	2
4.35	3	4.8	4	4	3	4.5	3
4.25	2	4.8	4	4	3	4.5	3
4	1	4	1	4	3	4.5	3
4.5	3	4.8	4	4.25	3	4.75	4
4.45	3	4.8	4	4.75	4	4	2
4.55	4	4.6	3	5	4	4.25	2
4.05	2	4.4	2	4.5	4	4.25	2
4.1	2	4	1	3.5	1	5	4
4	1	4	1	4	3	4	2
4.5	3	4.8	4	5	4	4.25	2
4	1	4	1	4.25	3	4	2
4.15	2	4.4	2	3.75	1	4.25	2
4.35	3	5	4	4.5	4	4.5	3
4.25	2	4.4	2	4	3	4.5	3
3.6	1	4.4	2	3.25	1	3.25	1
4.05	2	4.6	3	4.5	4	3.5	1
3.75	1	4.2	1	4	3	3.5	1
4.35	3	4.8	4	4.5	4	4.5	3
4.15	2	4.4	2	3.75	1	4.25	2

4.1	2	4.4	2	4	3	4.25	2
4.6	4	4.8	4	4.75	4	5	4
4.55	4	4.6	3	5	4	5	4
4.4	3	4.8	4	4	3	4.5	3
3.9	1	4	1	4	3	3.75	1
3.75	1	4.2	1	3.5	1	3.75	1
3.7	1	4.2	1	3.25	1	3.75	1
3.7	1	4	1	3.5	1	3.75	1
3.85	1	3.8	1	4	3	4	2
4.15	2	4.2	1	4.5	4	3.5	1
3.75	1	4	1	3.75	1	4.25	2
4.4	3	4.8	4	4.5	4	3.75	1
4.6	4	4.8	4	5	4	4	2
4.55	4	5	4	4	3	5	4
4	1	4.8	4	3	1	4.25	2
4.05	2	4.6	3	4.25	3	3.75	1
4.6	4	4.8	4	4	3	5	4
4.281							

Rata2 Wewenang	Golongan Wewenang	Rata2 Perhatian	Golongan Perhatian
4.75	4	5	4
4.25	4	3.6667	1
4.75	4	4.6667	4
4.25	4	4.6667	4
4.25	4	4.3333	3
4.5	4	4.6667	4
4.25	4	4.3333	3
4	3	4	2
4	3	4.6667	4
4	3	4.3333	3
4	3	4.3333	3
4	3	5	4
4.25	4	4	2
4	3	4.3333	3
3.75	2	4	2
4.5	4	4.6667	4
4.75	4	4.6667	4
4.25	4	5	4
4.25	4	5	4
4	3	4.3333	3
3.75	2	4	2
4	3	4	2
4.25	4	4	2
3.75	2	4	2
3.25	1	4.3333	3
4.5	4	4	2
4.5	4	4	2
4.75	4	4	2
3.75	2	3	1
3.25	1	5	4

		Gol	
Min val	0	3.6	
Q1	1	4.05	1
Q2	2	4.35	2
Q3	3	4.55	3
MaxVal	4	4.8	4

		Gol	
Min val	0	3.8	
Q1	1	4.4	1
Q2	2	4.6	2
Q3	3	4.8	3
MaxVal	4	5	4

		Gol	
Min val	0	3	
Q1	1	4	1
Q2	2	4	2
Q3	3	4.5	3
MaxVal	4	5	4

		Gol	
Min val	0	3.25	
Q1	1	4	1
Q2	2	4.375	2
Q3	3	4.75	3
MaxVal	4	5	4

Gol

4	3	4	2
4.25	4	4	2
3.75	2	4	2
3.75	2	4.6667	4
3.25	1	4.3333	3
4	3	4.3333	3
3.25	1	3.6667	1
3.75	2	3.6667	1
3.75	2	3	1
3.5	1	4.3333	3
4	3	4.3333	3
3.75	2	4	2
3.75	2	4.6667	4
4	3	4	2
4.25	4	4.3333	3
3.75	2	4	2
3.25	1	4	2
3.25	1	4	2
3.25	1	4	2
3.25	1	4.3333	3
4	3	4.6667	4
3.25	1	3.3333	1
4.25	4	4.6667	4
4.25	4	5	4
4	3	4.6667	4
3.25	1	4.6667	4
3.5	1	4	2
4.25	4	5	4

Min val	0	3.25	
Q1	1	3.75	1 2
Q2	2	4	
Q3	3	4.25	3 4
MaxVal	4	4.75	

Min val	0	3	Gol
Q1	1	4	1
Q2	2	4.333333	
Q3	3	4.666667	3
MaxVal	4	5	

UNIVERSITAS TERBUKA



## Lampiran 5.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL (X2)  
DISIPLIN

Rata2 Total	Golongan Total	Rata2 Hasrat	Golongan Hasrat	Rata2 Perilaku	Golongan Perilaku	Rata2 Ketaatan	Golongan Ketaatan
4.75	4	4.8	4	4.857143	4	4.625	4
4.25	2	4.4	2	4.142857	2	4.25	2
4.75	4	4.8	4	4.857143	4	4.625	4
4.7	4	4.8	4	4.714286	4	4.625	4
4.7	4	5	4	4.714286	4	4.5	3
4.75	4	4.8	4	4.571429	4	4.375	4
4.6	4	5	4	4.285714	3	4.625	4
4.7	4	5	4	4.571429	4	4.625	4
4.6	4	4.8	4	4.714286	4	4.375	3
4.4	3	4.6	3	4.428571	3	4.25	2
3.95	1	4.4	2	3.857143	1	3.75	1
4.65	4	4.6	3	4.571429	4	4.75	4
4.35	2	4.8	4	4.428571	3	4	2
4.15	2	4.2	2	4.142857	2	4.125	2
4.1	2	4.4	2	4	2	4	2
4.7	4	4.8	4	4.857143	4	4.5	3
4.55	3	4.8	4	4	2	4.875	4
4.55	3	4.2	2	4.714286	4	4.625	4
4.5	3	4.2	2	4.714286	4	4.5	3
4.1	2	4.4	2	4.142857	2	3.875	1
4	1	4	1	4	2	4	2
4.15	2	4.4	2	4	2	4.125	2
4.65	4	4.4	2	4.571429	4	4.875	4
4.45	3	4.8	4	3.857143	1	4.75	4
4.2	2	4.2	2	4.428571	3	4	2
4.55	3	4.4	2	4.857143	4	4.375	3
4.45	3	5	4	4.285714	3	4.25	2
4.4	3	5	4	4	2	4.375	3
4.3	2	4.8	4	4.142857	2	4.125	2
4.6	4	4.8	4	4.571429	4	4.5	3
4	1	4	1	4	2	4	2
4.05	1	4	1	4.142857	2	4	2
4.15	2	4	1	4.285714	3	4.125	2
4.6	4	5	4	4.285714	3	4.625	4
4.6	4	4.8	4	4	2	5	4
4.4	3	4.4	2	4.285714	3	4.5	3
4.1	2	5	4	3.714286	1	3.875	1
3.95	1	4.4	2	3.857143	1	3.75	1
3.45	1	3.2	1	3.428571	1	3.625	1
4.1	2	4.6	3	4	2	3.875	1
4.2	2	4.2	2	4.142857	2	4.25	2

4.05	1	4.4	2	4	2	3.875	1
4.55	3	4.4	2	4.571429	4	4.625	4
4.6	4	4.8	4	4.571429	4	4.5	3
4.6	4	4.6	3	4.571429	4	4.625	4
4	1	4	1	4	2	4	2
3.9	1	3.8	1	3.857143	1	4	2
3.85	1	4	1	3.571429	1	4	2
4	1	4	1	4.285714	3	3.75	1
4.55	3	4.8	4	4.571429	4	4.375	3
4.35	2	4.2	2	4.714286	4	4.125	2
4.1	2	3.8	1	4.142857	2	4.25	2
4.4	3	4.6	3	4.285714	3	4.375	3
4.6	4	5	4	4.571429	4	4.375	3
4.65	4	5	4	4.571429	4	4.5	3
4.55	3	4.8	4	4.571429	4	4.375	3
3.95	1	4.4	2	3.857143	1	3.75	1
4.5	3	5	4	4.428571	3	4.25	2

Min val	0	3.45
Q1	1	4.1
Q2	2	4.4
Q3	3	4.6
MaxVal	4	4.75

Gol

1

2

3

4

Min val	0	3.2
Q1	1	4.2
Q2	2	4.6
Q3	3	4.8
MaxVal	4	5

Gol

1

2

3

4

Min val	0	3.428571
Q1	1	4
Q2	2	4.285714
Q3	3	4.571429
MaxVal	4	4.857143

Gol

1

2

3

4

Min val	0	3.625
Q1	1	4
Q2	2	4.3125
Q3	3	4.59375
MaxVal	4	5

Gol

1

2

3

4

## Lampiran 6.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL (Y)  
KINERJA

Rata2	Golongan	Rata2	Golongan	Rata2	Golongan	Rata2	Golongan
Total	Total	Produktifitas	Produktifitas	Efisiensi dan Efektifitas	Efisiensi dan Efektifitas	Kepuasan	Kepuasan
4.5333333	4	4.4	4	4.2	3	5	4
3.6666667	1	3.4	1	3.6	2	4	2
4.5333333	4	4.4	4	4.2	3	5	4
4.7333333	4	4.6	4	4.6	4	5	4
4.6666667	4	4.6	4	4.4	4	5	4
4.0666667	3	4	3	3.8	2	4.4	3
4.4666667	4	4	3	4.6	4	4.8	4
4.1333333	3	4	3	4	2	4.4	3
3.8666667	2	3.6	1	4	2	4	2
4.2666667	3	3.8	2	4.2	3	4.8	4
3.8	2	3.8	2	4	2	3.6	1
4.3333333	3	4.4	4	4.2	3	4.4	3
4.0666667	3	4	3	4	2	4.2	3
3.7333333	1	3.6	1	3.4	1	4.2	3
3.8	2	3.8	2	3.4	1	4.2	3
4.8	4	4.8	4	4.6	4	5	4
3.6	1	3.8	2	3.2	1	3.8	1
4.0666667	3	3.8	2	4.2	3	4.2	3
4.2	3	4	3	4.2	3	4.4	3
3.8666667	2	3.4	1	4	2	4.2	3
3.9333333	2	3.8	2	4	2	4	2
4.0666667	3	4	3	4.2	3	4	2
4.6	4	4.6	4	4.8	4	4.4	3
4.4	3	4.4	4	4.6	4	4.2	3
3.8	2	3.8	2	3.6	2	4	2
4.2666667	3	4	3	4.2	3	4.6	3
4.6666667	4	4.8	4	4.2	3	5	4
4.6666667	4	4.6	4	4.4	4	5	4
4	2	4.2	3	3.6	2	4.2	3
4.7333333	4	4.2	3	5	4	5	4
4	2	4	3	4	2	4	2
4.2666667	3	4.8	4	4	2	4	2
4.6666667	4	4.4	4	4.8	4	4.8	4
4.2666667	3	3.8	2	4.4	4	4.6	3
4.6	4	4.6	4	4.4	4	4.8	4
4.2666667	3	4	3	4.4	4	4.4	3
4	2	3.4	1	4.4	4	4.2	3
3.8	2	3.8	2	3.6	2	4	2
3.3333333	1	3.4	1	3.2	1	3.4	1
3.6666667	1	3.6	1	3.2	1	4.2	3

3.8666667	2	3.8	2	3.6	2	4.2	3
3.7333333	1	3.8	2	3.4	1	4	2
4.8	4	4.6	4	5	4	4.8	4
4.5333333	4	4.2	3	4.8	4	4.6	3
4.4666667	4	4.2	3	4.2	3	5	4
3.9333333	2	3.8	2	4	2	4	2
3.6666667	1	3.4	1	3.6	2	4	2
3.6	1	3.2	1	3.6	2	4	2
3.6666667	1	2.8	1	3.4	1	4.8	4
4.0666667	3	4.2	3	4.2	3	3.8	1
4	2	4	3	3.8	2	4.2	3
3.6	1	3	1	3.8	2	4	2
4.4	3	4.2	3	4.6	4	4.4	3
4.6666667	4	4.6	4	4.4	4	5	4
4.1333333	3	4	3	4	2	4.4	3
4.3333333	3	4	3	4.6	4	4.4	3
3.6666667	1	3.4	1	3.6	2	4	2
3.6	1	3.4	1	3.6	2	3.8	1

Gol

Min val	0	3.333333
Q1	1	3.8
Q2	2	4.066667
Q3	3	4.466667
MaxVal	4	4.8

1  
2  
3  
4

Gol

Min val	0	2.8
Q1	1	3.8
Q2	2	4
Q3	3	4.35
MaxVal	4	4.8

1  
2  
3  
4

Gol

Min val	0	3.2
Q1	1	3.6
Q2	2	4.1
Q3	3	4.4
MaxVal	4	5

1  
2  
3  
4

Gol

Min val	0	3.4
Q1	1	4
Q2	2	4.2
Q3	3	4.8
MaxVal	4	5

1  
2  
3  
4

## Lampiran 7.

## IDENTITAS RESPONDEN

NOMOR RESPONDEN	KODE RESPONDEN	JABATAN					
		SEKDA 1	ASISTEN 2	KABAG 3	KASUBAG 4	STAF 5	
1	A	V					1
2	A		V				2
3	A		V				2
4	A		V				2
5	B			V			3
6	B			V			3
7	B			V			3
8	B			V			3
9	B			V			3
10	B			V			3
11	B			V			3
12	B			V			3
13	B			V			3
14	B				V		4
15	B				V		4
16	B				V		4
17	B				V		4
18	B				V		4
19	B				V		4
20	B				V		4
21	B				V		4
22	B				V		4
23	B				V		4
24	B				V		4
25	B				V		4
26	B				V		4
27	B				V		4
28	B				V		4
29	B				V		4
30	B				V		4
31	B				V		4
32	B				V		4
33	B				V		4
34	B				V		4
35	B				V		4
36	B				V		4
37	B				V		4
38	B				V		4
39	B				V		4
40	B				V		4
41	C					V	5
42	C					V	5
43	C					V	5
44	C					V	5

45	C					V	5
46	C					V	5
47	C					V	5
48	C					V	5
49	C					V	5
50	C					V	5
51	C					V	5
52	C					V	5
53	C					V	5
54	C					V	5
55	C					V	5
56	C					V	5
57	C					V	5
58	C					V	5

GOLONGAN / RUANG				TINGKAT PENDIDIKAN AKHIR							
I	II	III	IV		SD	SMP	SMA	D3	SI	S2	
1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	
			V	4					V		5
			V	4					V		5
			V	4					V		5
			V	4					V		5
			V	4					V		5
			V	4				V			4
			V	4				V			4
			V	4					V		3
		V		3						V	6
		V		3					V		5
			V	4					V		5
			V	4					V		5
			V	4					V		5
		V		3						V	6
		V		3						V	6
		V		3				V			3
		V		3				V			3
		V		3					V		5
		V		3					V		5
		V		3					V		5
		V		3				V			3
		V		3					V		5
		V		3					V		5
		V		3						V	6
		V		3					V		5
		V		3					V		5
		V		3						V	6
		V		3						V	6
		V		3					V		5
		V		3					V		5

		V	3					V		5
		V	3						V	6
		V	3						V	6
		V	3					V		5
		V	3						V	6
		V	3					V		5
		V	3					V		5
	V		2				V			3
	V		2				V			3
	V		2				V			3
		V	3					V		5
	V		2				V			3
		V	3					V		5
		V	3					V		5
		V	3					V		5
	V		2			V				2
	V		2				V			3
	V		2				V			3
	V		2					V		4
	V		2				V			3
	V		2				V			3
		V	3				V			3
	V		2					V		4
		V	3				V			3
	V		2					V		3

AGAMA					JENIS KELAMIN			
ISLAM	KATOLIK	PROTESTAN	HINDU	BUDHA		L	P	
1	2	3	4	5		1	2	
V					1	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
V	V				1	V		1
		V			2	V		1
		V			3	V		1
V					1	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
V					1	V		1
		V			3	V		1
V					1		V	2
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
V					1	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1

		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
V					1		V	2
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3		V	2
V					1		V	2
		V			3	V		1
		V			3	V		1
	V				2	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
		V			3	V		1
V					1	V		1
		V			3	V		1
V					1	V		1
		V			3		V	2
		V			3	V		1
	V				2		V	2
		V			3	V		1
		V			3		V	2
		V			3		V	2
V					1	V		1
		V			3	V		1
	V				2		V	2
		V			3	V		1
V					1		V	2
V					1	V		1
		V			3		V	2
		V			3	V		1
		V			3	V		1
V					1		V	2
		V			3	V		1

UNIVERSITAS TERBUKA

MASA KERJA			TAHUN / UMUR		
THN		BLN	TGL/BLN/THN		UMUR
29	4	1	21/06/55		53
25	4	8	20/10/55		53
28	4	2	7/09/54		54
29	4	1	21/06/55		53
15	3	4	22/07/61		47
35	4	6	16/07/52		56
31	4	4	26/11/53		55
20	4	3	10/12/60		48
16	3	2	25/12/65		43
16	3	7	20/07/60		48
12	3	7	20/12/64		44



13	3	5	11/09/57		51	4
16	3	3	10/04/61		47	3
16	3	2	03/04/72		36	2
6	2	6	04/09/66		41	3
24	4	7	13/04/55		53	4
28	4	0	07/02/54		54	4
10	3	0	08/09/75		33	2
8	2	6	19/05/72		36	2
7	2	8	12/07/73		35	2
17	3	0	16/04/62		46	3
7	2	0	05/05/65		43	3
13	3	3	04/05/67		41	3
9	2	3	31/01/71		37	2
6	2	6	04/08/70		38	2
6	2	6	02/03/75		33	2
8	2	0	31/10/69		39	2
10	3	7	12/01/70		38	2
11	3	8	29/07/71		37	2
9	2	7	13/05/72		36	2
20	4	2	23/02/69		39	2
6	2	6	17/12/74		34	2
8	2	0	07/04/74		34	2
10	3	7	15/12/72		36	2
7	2	6	10/03/68		40	3
19	3	3	29/11/64		44	3
17	3	3	10/11/61		47	3
6	2	6	12/02/69		39	2
6	2	6	02/08/70		38	2
9	2	3	14/09/67		41	3
4	1	6	10/06/81		27	1
11	3	6	01/01/72		36	2
4	1	8	11/02/71		38	2
4	1	4	20/12/79		28	1
4	1	0	24/03/81		27	1
4	1	6	20/05/80		28	1
4	1	0	20/11/76		32	2
4	1	0	05/08/76		32	2
27	4	0	17/09/52		56	4
15	3	0	06/04/71		37	2
3	1	0	08/01/74		34	2
9	2	0	26/03/63		45	3
14	3	0	05/11/64		44	3
7	2	0	26/01/72		36	2
14	3	5	21/12/65		43	3
2	1	2	09/06/76		32	2
14	3	5	28/10/57		51	4
8	2	2	26/09/74		34	2

Lampiran 8.

**TUGAS DAN FUNGSI SEKRETARIAT DAERAH**

- (1) Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.
- (2) Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
  - b. pengoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
  - c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
  - d. pelaksanaan Administrasi Ketatausahaan;
  - e. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
  - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

**Organisasi Sekretariat Daerah**

Susunan organisasi Sekretariat Daerah terdiri dari :

- a. Sekretaris Daerah;
  - b. Asisten;
  - c. Bagian;
  - d. Sub Bagian;
  - e. Kelompok Jabatan Fungsional.
- (1) Asisten terdiri dari :
- a. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
  - b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan;
  - c. Asisten Administrasi Umum.

(2) Bagian terdiri dari :

- a. Bagian Administrasi Pemerintahan;
- b. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat;
- c. Bagian Administrasi Kemasyarakatan;
- d. Bagian Administrasi Pembangunan;
- e. Bagian Administrasi Sumber Daya Alam;
- f. Bagian Administrasi Perekonomian;
- g. Bagian Hukum dan Hak Azasi Manusia;
- h. Bagian Organisasi dan Tata Laksana;
- i. Bagian Umum dan Kehumasan.

(3) Sub Bagian terdiri dari :

- a. Sub Bagian Otonomi Daerah, Perangkat Daerah, Tugas Pembantuan dan Kerjasama;
- b. Sub Bagian Kependudukan, Pengawasan dan Agraria;
- c. Sub Bagian Trantib, Linmas dan Penanggulangan Bencana;
- d. Sub Bagian Pendidikan dan Kesehatan;
- e. Sub Bagian Sosial , Tenaga kerja dan Transmigrasi;
- f. Sub Bagian Pemberdayaan Perempuan ,Keluarga Berencana dan Agama;
- g. Sub Bagian Kesatuan Bangsa dan Politik;
- h. Sub Bagian Pemuda dan Olahraga;
- i. Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat;
- j. Sub Bagian Perencanaan Pembangunan, Litbang dan Statistik;
- k. Sub Bagian Perhubungan dan Pekerjaan Umum;
- l. Sub Bagian Budaya dan Pariwisata;

- m. Sub Bagian Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan;
  - n. Sub Bagian Peternakan, Kelautan dan Perikanan;
  - o. Sub Bagian Pertambangan , Energi dan Lingkungan Hidup;
  - p. Sub Bagian Koperasi, Usaha Kecil Menengan dan Penanaman Modal;
  - q. Sub Bagian Perindustrian dan Perdagangan;
  - r. Sub Bagian Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah;
  - s. Sub Bagian Pembinaan Hukum dan Peraturan Perundang-Undangan;
  - t. Sub Bagian Bantuan Hukum dan Hak Azasi Manusia;
  - u. Sub Bagian Pengkajian dan Dokumen Hukum;
  - v. Sub Bagian Kelembagaan;
  - w. Sub Bagian Tatalaksana dan Kepegawaian;
  - x. Sub Bagian Kinerja;
  - y. Sub Bagian Umum dan Rumah Tangga;
  - z. Sub Bagian Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah;
  - aa. Sub Bagian Humas, Sandi Telekomunikasi dan Protokoler.
- (1) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat membawahi :
- 1. Bagian Administrasi Pemerintahan ;
  - 2. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat;
  - 3. Bagian Administrasi Kemasyarakatan.
- (2) Asisten Perekonomian dan Pembangunan membawahi :
- 1. Bagian Administrasi Pembangunan;
  - 2. Bagian Administrasi Sumber Daya Alam;
  - 3. Bagian Administrasi Perekonomian.
- (3) Asisten Administrasi Umum membawahi :
- 1. Bagian Hukum dan Hak Azasi Manusia;

2. Bagian Organisasi dan Tata Laksana;
  3. Bagian Umum dan Kehumasan.
- (1) Bagian Administrasi Pemerintahan membawahi :
    - a. Sub Bagian Otonomi Daerah, Perangkat Daerah, Tugas Pembantuan dan Kerjasama;
    - b. Sub Bagian Kependudukan, Pengawasan dan Agraria;
    - c. Sub Bagian Trantib, Linmas dan Penanggulangan Bencana.
  - (2) Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat membawahi :
    - a. Sub Bagian Pendidikan dan Kesehatan;
    - b. Sub Bagian Sosial , Tenaga kerja dan Transmigrasi;
    - c. Sub Bagian Pemberdayaan Perempuan, Keluarga Berencana dan Agama.
  - (3) Bagian Administrasi Kemasyarakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c membawahi:
    - a. Sub Bagian Kesatuan Bangsa dan Politik;
    - b. Sub Bagian Pemuda dan Olahraga;
    - c. Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat.
  - (4) Bagian Administrasi Pembangunan membawahi:
    - a. Sub Bagian Perencanaan Pembangunan, Litbang dan Statistik;
    - b. Sub Bagian Perhubungan dan Pekerjaan Umum;
    - c. Sub Bagian Budaya dan Pariwisata.
  - (5) Bagian Administrasi Sumber Daya Alam membawahi :
    - a. Sub Bagian Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan;
    - b. Sub Bagian Peternakan, Kelautan dan Perikanan;
    - c. Sub Bagian Pertambangan, Energi dan Lingkungan Hidup.

- (6) Bagian Administrasi Perekonomian membawahi :
  - a. Sub Bagian Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Penanaman Modal;
  - b. Sub Bagian Perindustrian dan Perdagangan;
  - c. Sub Bagian Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah.
- (7) Bagian Hukum dan Hak Azasi Manusia membawahi :
  - a. Sub Bagian Pembinaan Hukum dan Peraturan Perundang-Undangan;
  - b. Sub Bagian Bantuan Hukum dan Hak Azasi Manusia;
  - c. Sub Bagian Pengkajian dan Dokumen Hukum.
- (8) Bagian Organisasi dan Tata Laksana sebagaimana membawahi :
  - a. Sub Bagian Kelembagaan;
  - b. Sub Bagian Tatalaksana dan Kepegawaian;
  - c. Sub Bagian Kinerja.
- (9) Bagian Umum dan Kehumasan membawahi :
  - a. Sub Bagian Umum dan Rumah Tangga;
  - b. Sub Bagian Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah;
  - c. Sub Bagian Humas, Sandi Telekomunikasi dan Protokoler.
- (1) Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibentuk pada Sekretariat Daerah sesuai kebutuhan.
- (2) Pembentukan kelompok jabatan fungsional akan diatur lebih lanjut oleh Bupati dengan berpedoman pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

### 3. Tugas Pokok dan Fungsi

- (1) Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.
- (2) Penjabaran tugas pokok Sekretariat Daerah disesuaikan dengan struktur jabatan pada Setda.
- (3) Penjabaran tugas pokok sesuai struktur jabatan
- (4) Setda mempunyai fungsi :
  - a. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
  - b. pengoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
  - c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
  - d. pelaksanaan administrasi Ketatausahaan; dan
  - e. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris Daerah, Asisten, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara vertikal maupun horisontal dalam lingkup pemerintah daerah maupun dengan instansi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- (1) Sekretaris Daerah, Asisten, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian, wajib menyampaikan laporan pelaksanaan tugas secara berkala kepada atasannya.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah diterima Sekretaris Daerah, Asisten, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut dan petunjuk pada bawahan.

- (3) Setiap laporan yang disampaikan, wajib diberikan tembusan kepada pejabat lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
- (4) Dalam rangka koordinasi dan pemberian bimbingan kepada bawahan, Sekretaris Daerah, Asisten dan Kepala Bagian mengadakan rapat berkala.
- (5) Rapat berkala dilakukan oleh Kepala Bagian sesuai bidang tugasnya.  
Sekretaris Daerah, Asisten, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian wajib mengawasi bawahannya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan apabila terjadi penyimpangan

## 1. NAMA JABATAN : SEKRETARIS DAERAH

### A. TUGAS DAN FUNGSI :

Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
2. pengoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
3. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
4. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah.

### B. URAIAN TUGAS :

1. menyusun kebijakan pemerintahan daerah;
2. melaksanakan koordinasi Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
3. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;



4. melakukan pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah;
5. menginventarisir seluruh permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyiapkan petunjuk pemecahannya;
6. mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai tugas pokok dan fungsinya agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
7. memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas;
8. memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati;
9. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

**C. TANGGUNG JAWAB :**

1. tersedianya kebijakan pemerintahan daerah;
2. terlaksananya koordinasi pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
3. terlaksananya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintahan Daerah;
4. terlaksananya pembinaan administrasi dan aparatur Pemerintah Daerah;
5. terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

**2. NAMA JABATAN : ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT**

**A. TUGAS DAN FUNGSI :**

Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melakukan pembinaan di bidang administrasi pemerintahan umum, administrasi kesejahteraan rakyat dan administrasi kemasyarakatan serta mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah sesuai bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai fungsi :

1. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian administrasi di bidang tugasnya.

**B. URAIAN TUGAS:**

1. melaksanakan pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. menerima dan mendisposisi serta mengarahkan surat-surat yang masuk kepada para Kepala Bagian yang ada di bawahnya dan Dinas/LTD di lingkup koordinasinya;
3. memberikan bimbingan dan pengawasan kepada kepala Bagian yang ada di bawahnya dan Dinas/LTD di lingkup koordinasinya;
4. melakukan koordinasi dalam perumusan kebijakan teknis dalam rangka penyusunan program sesuai lingkup koordinasinya;
5. melaksanakan koordinasi di bidang pertanahan;
6. menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugas asisten pemerintahan kesejahteraan rakyat serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahannya;
7. mendistribusikan tugas kepada pejabat bawahan langsung sesuai dengan tugas dan fungsinya agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
8. memberikan penilaian kepada pejabat bawahan langsung guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan;

9. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah tentang penyelenggaraan Pemerintahan di daerah sebagai bahan masukan;
10. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.

**C. TANGGUNG JAWAB :**

1. terlaksananya pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian administrasi di bidang tugasnya;
3. terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

**3. NAMA JABATAN : ASISTEN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN**

**A. TUGAS DAN FUNGSI :**

Asisten Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melakukan pembinaan di bidang administrasi pembangunan, administrasi sumber daya alam dan administrasi perekonomian serta mengkoordinasikan Dinas dan LTD sesuai bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Asisten Perekonomian dan Pembangunan mempunyai fungsi :

1. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian administrasi di bidang tugasnya;

**B. URAIAN TUGAS :**

1. melaksanakan pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. menerima dan mendisposisi serta mengarahkan surat-surat yang masuk kepada para Kepala Bagian yang ada di bawahnya dan Dinas/LTD di lingkup koordinasinya;

3. memberikan bimbingan dan pengawasan kepada Kepala Bagian yang ada di bawahnya dan Dinas/LTD di lingkup koordinasinya
4. melakukan koordinasi dalam perumusan kebijakan teknis dalam rangka penyusunan program sesuai lingkup koordinasinya;
5. menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugas asisten perekonomian dan pembangunan serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahannya;
6. mendistribusikan tugas kepada pejabat bawahan langsung sesuai dengan tugas dan fungsinya agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
7. memberikan penilaian kepada pejabat bawahan langsung guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan;
8. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah tentang penyelenggaraan pemerintahan di daerah sebagai bahan masukan;
9. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.

**C. TANGGUNG JAWAB :**

1. terlaksananya pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian administrasi di bidang tugasnya;
3. terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

#### 4. NAMA JABATAN : ASISTEN ADMINISTRASI UMUM

##### A. TUGAS DAN FUNGSI :

Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melakukan pembinaan di bidang hukum dan Hak Asasi Manusia, organisasi dan tatalaksana, umum dan kehumasan serta mengkoordinasikan Dinas dan LTD sesuai bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Asisten Administrasi Umum mempunyai fungsi :

1. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian administrasi di bidang tugasnya.

##### B. URAIAN TUGAS :

1. melaksanakan pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. menerima dan mendisposisi serta mengarahkan surat-surat yang masuk kepada para Kepala Bagian yang ada di bawahnya dan Dinas/LTD di lingkup koordinasinya;
3. memberikan bimbingan dan pengawasan kepada Kepala Bagian yang ada di bawahnya dan Dinas/LTD di lingkup koordinasinya
4. melakukan koordinasi dalam perumusan kebijakan teknis dalam rangka penyusunan program sesuai lingkup koordinasinya;
5. menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugas asisten administrasi umum serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahannya;
6. mendistribusikan tugas kepada pejabat bawahan langsung sesuai dengan tugas dan fungsinya agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;

7. memberikan penilaian kepada pejabat bawahan langsung guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas;
8. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah tentang penyelenggaraan pemerintahan di daerah sebagai bahan masukan;
9. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.

**C. TANGGUNG JAWAB :**

1. terlaksananya pembinaan dan koordinasi di bidang tugasnya;
2. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian administrasi di bidang tugasnya;
3. terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 10.

KUESIONER ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI SETDA ALOR  
(Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor)

---

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Kode Responden :
2. Nomor Responden :
3. Nama Responden :
4. Jenis Kelamin :  Laki  Perempuan
5. Agama :  Kristen Prot  Katolik  Islam
6. Usia (Tempat tanggal lahir) :
7. Pendidikan Terakhir :  SLTA  Diploma  S1  S2
8. Pangkat/Golongan :
9. Jabatan Sekarang di Kantor :  Sekda  Asisten  Kabag  Kasubag  
 Staf
10. Masa Kerja sebagai Pegawai SETDA:  1 – 5 tahun  6 – 10 tahun  
 11 – 15 tahun  16 – 20 tahun  
 21 – 25 tahun  26 – 30 tahun

II. PENJELASAN

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Indonesia.
2. Untuk kelancaran penelitian ini, diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberi jawaban dari daftar pertanyaan angket yang disediakan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban setiap nomor yang paling tepat pada kolom alternative pilihan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.

4. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Kalabahi, 8 Mei 2008

Peneliti,

APNAMILSAH OBISURU

NIM. 014639935

UNIVERSITAS TERBUKA



No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
<b>1.</b>	<b>MOTIVASI :</b>					
	<b>a. Mengikutsertakan :</b>					
1.	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.					
2.	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja sama dengan teman kerja yang lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya.					
3.	Pimpinan memberikan peluang kepada semua pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.					
4.	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian.					
5.	Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan saya.					
	<b>b. Komunikasi</b>					
6.	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan saya segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.					
7.	Didalam bekerja saya selalu berkomunikasi dengan teman untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya.					
8.	Saya aktif dalam pertemuan untuk mengambil keputusan tentang pekerjaan yang dikerjakan.					
9.	Didalam merencanakan pekerjaan dikantor saya diundang untuk mengikuti rapat/pertemuan baik secara formal(resmi) maupun informal (tidak resmi).					
	<b>c. Pengakuan</b>					
10	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					

11.	Jika seorang pegawai hendak diberi reward seperti kenaikan pangkat, gaji, bonus dll. Yang didasarkan oleh prestasi kerja apakah anda setuju sistem ini dijadikan dasar.					
12.	Pimpinan selalu memberikan hukuman/sanksi/punishment, akan pelanggaran yang dilakukan kepada pegawai tanpa membedakan jabatan.					
13.	Sanksi administrasi maupun sanksi non administrasi akan dikenakan kepada semua pegawai sesuai dengan besarnya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan.					
	<b>d. Wewenang yang didelegasikan</b>					
14.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada saya didalam melaksanakan tugas-tugas mendesak.					
15.	Keputusan yang dibuat selalu didukung oleh para pegawai.					
16.	Pimpinan memberikan wewenang sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai.					
17.	Kesibukan sering membuat pimpinan mendelegasikan saya dalam mengerjakan tugas-tugas penting.					
	<b>e. Perhatian</b>					
18.	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.					
19.	Pimpinan selalu memberikan perhatian dalam kesetaraan pekerjaan yang dilaksanakan.					
20.	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh pimpinan.					
<b>2.</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>	SS	S	RG	TS	STS

	<b>a. Hasrat</b>					
1.	Sebagai PNS saya setia dan taat terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
2.	Saya selalu memperhatikan dan menggunakan peralatan dengan baik dalam bekerja.					
3.	Pekerjaan yang baik membuat saya terinspirasi untuk rajin bekerja.					
4.	Saya bekerja dengan tidak memperhatikan imbalan atau komisi dari pimpinan.					
5.	Saya bertanggung jawab atas pengembangan diri dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus.					
	<b>b. Perilaku</b>					
6.	Sebagai PNS saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti apel pagi sebelum bekerja.					
7.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya harus mengikuti petunjuk dan arahan pimpinan.					
8.	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
9.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
10.	Saya tidak bersungut-sungut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
11.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berkoordinasi dengan teman-teman.					
12.	Saya selalu menaati dan melaksanakan keputusan yang dibuat pimpinan.					
	<b>c. Ketaatan</b>					
13.	Sebagai PNS saya setia dan taat terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
14.	Saya setia terhadap keputusan yang diambil pimpinan sehubungan dengan pekerjaan yang					

	saya kerjakan.					
15.	Saya selalu taat kepada keputusan yang diambil bersama.					
16.	Saya patuh terhadap aturan kerja yang berlaku					
17.	Saya selalu tepat waktu didalam melaksanakan instruksi pimpinan.					
18.	Saya selalu patuh dan taat terhadap kesepakatan bersama yang dibuat dalam kerja Tim.					
19.	Saya selalu tepat waktu didalam menyelesaikan tugas-tugas dinas luar yang diberikan pimpinan.					
20.	Saya pulang setelah semua pekerjaan diselesaikan dengan baik					
<b>3.</b>	<b>KINERJA</b>	SS	S	RG	TS	STS
	<b>a. Produktifitas</b>					
1.	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah dilaksanakan sehari-hari.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik.					
3.	Saya sering dimintai ide/gagasan oleh pimpinan saya dalam merencanakan sutau pekerjaan.					
4.	Saya menggunakan peralatan (computer) untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5.	Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil mengerjakan pekerjaan sangat tinggi.					
	<b>b. Efisiensi dan Efektifitas.</b>					
6.	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.					

7.	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.					
8.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan pekerjaan dalam waktu tertentu.					
9.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana pendukung yang ada untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.					
10.	Saya menggunakan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya.					
	<b>c. Kepuasan</b>					
11.	Saya mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang saya kerjakan.					
12.	Pelayanan kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menyelesaikannya.					
13.	Saya selalu memperhatikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan pekerjaan.					
14.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan kerja.					
15.	Saya mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh pimpinan.					