

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MIFTAHUL JANNAH

NIM. 018396273

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Peran Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Pontianak, April 2014
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PALSU BERKONSEKUENSI
TCL



3C5D7ABF663737701

ENAM RIBU KEEMPAT
6000

DJP

(Miftahul Jannah)
NIM. 018396273

ABSTRAK**Peran Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu**

Miftahul Jannah
Universitas Terbuka
miftaabian@yahoo.co.id

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat *explanatory research* dengan metode survey. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 37 orang dan menggunakan metode sensus, sebab seluruh pegawai dijadikan sebagai responden. Metode analisis data berupa statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



ABSTRACT**The Role of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Work Discipline on Employees Performance at Fisheries Department of Kapuas Hulu Regency**

Miftahul Jannah
Universitas Terbuka
miftaabian@yahoo.co.id

Keywords : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

This research was carried out at Fisheries Department of Kapuas Hulu Regency. The aims of this research is to examine and analyze the impact of intrinsic motivation, extrinsic motivation and work discipline on employees performance of Fisheries Department of Kapuas Hulu Regency.

This research is a quantitative, using explanatory research and survey methods. The study area were all government employees at Fisheries Department of Kapuas Hulu Regency. There were 37 employee as the respondent, using census method, because all employees serve as respondents. Analysis methods are descriptive statistics and multiple linear regression analysis.

This research using primary data and secondary data source. Primary data obtained through questioner, and secondary data obtained through study documentation at Fisheries Department of Kapuas Hulu Regency.

The results of this research shows that intrinsic motivation, extrinsic motivation and work discipline simultaneously has significant impact on employee performance. Partial test (t-test) shows that variable of intrinsic motivation, extrinsic motivation and work discipline partially has significant impact on employees performance.

PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : PERAN MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU

PENYUSUN TAPM : MIFTAHUL JANNAH, S.Pi

NIM : 018396273

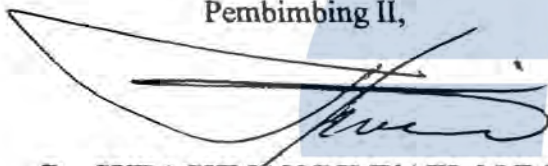
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

HARI / TANGGAL : SABTU / 12 APRIL 2014

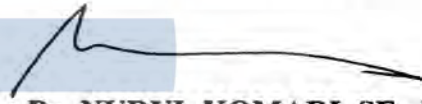
Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. SURACHMAN DIMYATI, M.Ed
NIP. 19511208 197603 1 004



Dr. NURUL KOMARI, SE., M.Si
NIP. 19600519 198703 2 002

Penguji Ahli

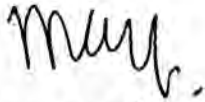


Dr. DEWI HANGGRAENI, MBA
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana



MAYA MARIA, S.E., M.M
NIP. 19720501 199903 2 003



Dr. SUCIATI, M.Sc. Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

NAMA : MIFTAHUL JANNAH, S.Pi
 NIM : 018396273
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 JUDUL TESIS : PERAN MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU

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

Hari/Tanggal : Sabtu / 12 April 2014
 Waktu : 18.30 – 20.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji :
 Dr. Suciati, M.Sc. Ph.D

Penguji Ahli :
 Dr. Dewi Hanggraeni, MBA

Pembimbing I :
 Dr. Nurul Komari, SE. M.Si

Pembimbing II :
 Dr. Surachman Dimiyati, M.Ed

Tandatangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) yang berjudul **“PERAN MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU”**.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Pontianak selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I : Dr. Nurul Komari, SE. M.Si dan Pembimbing II : Dr. Surachman Dimiyati, M.Ed;
4. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen selaku penanggung jawab program studi Magister Manajemen;
5. Orang Tuaku (Bapak H. Machmud Djafar dan Ibu Salamah) yang selalu mendoakan saya;
6. Suami tercinta Feri Arjiwan, A.Md dan Anakku tersayang Abian Muhammad Putrawan dan M. Rasya Shatrya Aqillah yang telah memberikan dukungan doa dan moral;

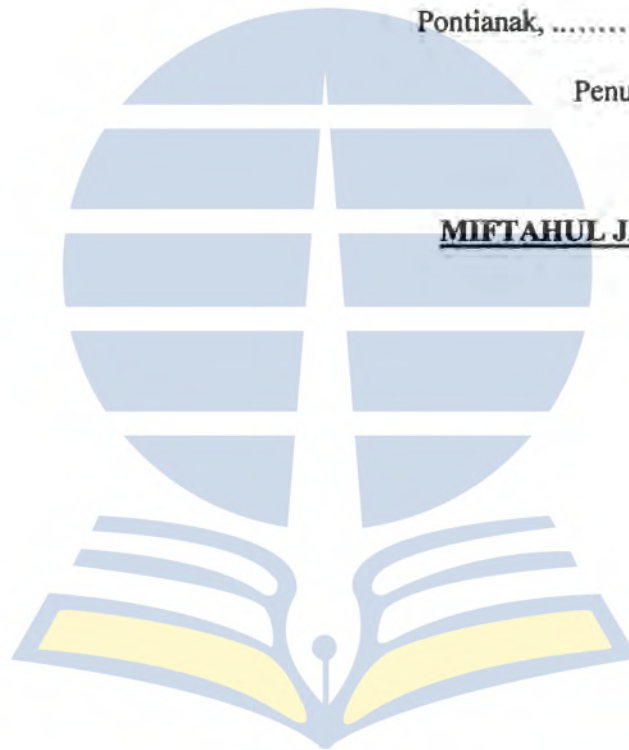
7. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu menyelesaikan penulisan TAPM ini.

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

Pontianak, 2014

Penulis,

MIFTAHUL JANNAH, S.Pi



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

RIWAYAT HIDUP

Nama : Miftahul Jannah, S.Pi
 N I M : 018396273
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat dan Tanggal Lahir : Riam Panjang, 02 Mei 1975
 Registrasi Pertama : 2012.1
 Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 21 Riam Panjang Tamat Tahun 1988
 2. Madrasah Tsanawiyah Filial Jongkong Tamat Tahun 1991
 3. SMA Negeri 01 Putussibau Tamat Tahun 1994
 4. S-1 Perikanan Universitas Muhammadiyah Pontianak Tamat Tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : 1. Staf Seksi Kelembagaan Tani Bidang Penyuluhan Dinas Pertanian dan Irigasi Kabupaten Kapuas Hulu 2003-2004
 2. Staf UPTD-BBI Kelansin Dinas Pertanian dan Irigasi Kabupaten Kapuas Hulu Januari 2004-Januari 2005
 3. Staf Seksi Subdin Perikanan Dinas Pertanian dan Irigasi Kabupaten Kapuas Hulu Februari 2005-2006
 4. Staf Seksi Budidaya Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu 2007-2008
 5. Kepala Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu 2009-2011
 6. Kepala Seksi Pengolahan Hasil Perikanan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu 2012 sampai sekarang

Alamat Tetap : Jln. Ahmad Dogom Gang Nilam No. 02. RT.01 RW.04 Putussibau Kabupaten Kapuas Hulu Kalimantan Barat
 Telpon / HP : 081520953815 / 081352164142

Pontianak, April 2014

MIFTAHUL JANNAH, S.Pi
 NIM. 018396273

DAFTAR ISI

		Halaman
Abstrak		i
Lembar Persetujuan.....		ii
Lembar Pengesahan		iii
Kata Pengantar		iv
Riwayat Hidup		v
Daftar Isi		vi
Daftar Gambar		vii
Daftar Tabel		viii
Daftar Lampiran		ix
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Penelitian	1
	B. Perumusan Masalah	11
	C. Tujuan Penelitian	12
	D. Manfaat Penelitian	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	13
	A. Kajian Teori.....	13
	1. Motivasi.....	13
	1.1. Pengertian Motivasi	13
	1.2. Pengukuran Motivasi Kerja	21
	2. Motivasi Herzberg.....	21
	2.1. Motivasi Intrinsik	21
	2.2. Motivasi Ekstrinsik	26
	3. Disiplin Kerja	30
	3.1. Pengertian Disiplin Kerja	30
	3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	32
	3.3. Dimensi Disiplin Kerja	36
	3.4. Pengukuran Disiplin Kerja.....	38
	4. Kinerja	40
	4.1. Pengertian Kinerja	40
	4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	46
	5. Hasil Penelitian Terdahulu	48
	B. Kerangka Berpikir	52
	1. Hubungan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai	52
	2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	55
	C. Hipotesis	60
	D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	60
	1. Variabel Bebas (X1) Motivasi Intrinsik	61
	2. Variabel Bebas (X2) Motivasi Ekstrinsik	61
	3. Variabel Bebas (X3) Disiplin Kerja	62

	4. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	63
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	65
	A. Jenis Penelitian	65
	B. Populasi dan Sampel	65
	C. Instrumen Penelitian	66
	1. Uji Validitas	66
	2. Uji Reabilitas	66
	D. Skala Pengukuran Data	67
	E. Metode Analisis Data	67
	1. Uji Normalitas	68
	2. Uji Multikolinieritas	69
	3. Heterokedasitas	69
	F. Teknik Pengujian Hipotesis	69
	G. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	70
	1. Teknik Pengumpulan Data	70
	2. Alat Pengumpulan Data	71
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	73
	A. Deskripsi Umum Hasil Penelitian	73
	1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	73
	2. Karakteristik Responden	76
	3. Pengujian Instrumen Penelitian	80
	a. Hasil Uji Validitas	80
	b. Hasil Uji Reliabilitas	81
	4. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Penelitian	82
	a. Motivasi Intrinsik	82
	b. Motivasi Ekstrinsik	86
	c. Disiplin Kerja	89
	d. Kinerja	92
	B. Hasil Uji Kelayakan Regresi	96
	1. Uji Normalitas	96
	2. Uji Multikolinieritas	98
	3. Heterokedasitas	98
	C. Hasil Analisis Regresi Berganda	99
	1. Pengaruh Simultan	99
	2. Pengaruh Parsial	101
	D. Pengujian Hipotesis	104
	E. Pembahasan	106
	F. Implikasi Penelitian	111
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	113
	A. Kesimpulan	113
	B. Saran	114
	DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	59
Gambar 4.1 Kategori Motivasi Intrinsik Responden	85
Gambar 4.2 Kategori Motivasi Ekstrinsik Responden	89
Gambar 4.3 Kategori Disiplin Kerja Responden	92
Gambar 4.4 Kategori Kinerja Responden	96
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas	97
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Heterokedasitas	99
Gambar 4.7 Pengaruh Simultan dan Parsial Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	104



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Pegawai	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	48
Tabel 2.2	Variabel, Indikator, Item dan Skala yang digunakan dalam penelitian	64
Tabel 3.1	Skala Likert	67
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	77
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	77
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan	79
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	80
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	81
Tabel 4.8	Dorongan Kuat Melaksanakan Pekerjaan	83
Tabel 4.9	Dorongan Kuat Menyelesaikan Pekerjaan	83
Tabel 4.10	Dorongan Kuat untuk Berprestasi	83
Tabel 4.11	Dorongan Kuat untuk Berkerjasama	84
Tabel 4.12	Senang Kondisi Pekerjaan di Kantor	84
Tabel 4.13	Senang dengan Sikap Peduli Pimpinan	85
Tabel 4.14	Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Primer	86
Tabel 4.15	Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Skunder	87
Tabel 4.16	Gaji Berkaitan dengan Kepuasan Kerja	87
Tabel 4.17	Apresiasi Pekerjaan oleh Atasan	87
Tabel 4.18	Penghargaan Meningkatkan Semangat Kerja.....	88
Tabel 4.19	Penghargaan Meningkatkan Prestasi Kerja.....	88
Tabel 4.20	Disiplin Kerja Penting Bagi Pegawai	90
Tabel 4.21	Disiplin Kerja dari Kesadaran Sendiri	90
Tabel 4.22	Disiplin Kerja dilaksanakan Secara Adil	90
Tabel 4.23	Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Kinerja	91
Tabel 4.24	Pegawai Tidak Disiplin Sulit Mencapai Prestasi Kerja	91
Tabel 4.25	Pegawai Tidak Disiplin Perlu diberi Sanksi	91
Tabel 4.26	Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	93
Tabel 4.27	Target Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan	93
Tabel 4.28	Tingkat Ketelitian Pegawai	94
Tabel 4.29	Kualitas Kerja Sesuai Standard	94
Tabel 4.30	Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	95
Tabel 4.31	Penyampaian Laporan Tepat Waktu	95
Tabel 4.32	Hasil Uji Multikolinieritas	98
Tabel 4.33	Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y	99
Tabel 4.34	Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y	101

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	122
Lampiran 2	Pengujian Instrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik	126
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Responden	130
Lampiran 4	Frekuensi Jawaban Responden	134
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik	142
Lampiran 6	Regresi	144
Lampiran 7	Pedoman Wawancara	147
Lampiran 8	Transkrip Wawancara	148
Lampiran 9	Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu	154



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia didalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Disamping peranannya sebagai pengelola, sumberdaya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Pengelolaan manajemen terhadap sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja.

Mengingat pentingnya peranan pegawai dalam suatu pekerjaan, maka pihak lembaga atau instansi Dinas, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini untuk menghindari terjadinya penurunan semangat kerja berupa tingkat absensi yang tinggi dan turunnya produktivitas kerja yang akhirnya dapat merugikan lembaga itu sendiri.

Pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, akan memacu motivasi kerja yang tinggi pula. Karena dengan motivasi yang kuat maka semangat dan kegairahan kerja akan semakin meningkat, yang akhirnya akan mampu meningkatkan tingkat produktivitasnya sehingga tujuan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu semua permasalahan yang berhubungan dengan masalah motivasi perlu sekali diperhatikan.

Dinas Perikanan adalah salah satu SKPD yang bergerak dibidang Perikanan, sejumlah orang yang bekerja di dalam intitusi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari Dinas Perikanan dimana mereka bergabung. Tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri.

Keefektifan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan tentunya sangat dipengaruhi oleh prilaku manusianya. Manusia adalah sumber daya umum dalam organisasi. Organisasi mempunyai sistem, wewenang, status dan kekuasaan manusia yang menjalankannya. Sejauh mana manusia dapat menjalankan apa yang terkandung dalam menjalankan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor atau kondisi dan situasi baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi adalah berhubungan dengan kebutuhan dari manusia atau individu sebagai pelaksana. Sementara disiplin kerja menjadi faktor penguat individu mencapai sukses dalam berbagai pekerjaan. Ketiga faktor tersebut dalam konteks organisasi perlu dilakukan dengan selaras dan seimbang yaitu antara kebutuhan internal dan eksternal individu, serta disiplin kerja dengan tujuan organisasi.

Mia (2006, p.2) menyatakan :

The importance of intrinsic motivation as it is associated with human well-being through the satisfaction of three universal psychological needs; autonomy, competence, and social relatedness. In contrast, extrinsic motivation is most often associated with the engagement in activities because they lead to desirable consequences separate from the activity such as tangible rewards. Hence, the behavior is a means to an end and not involved in for its own sake.

Dari pendapat di atas, motivasi intrinsik berperan penting karena dikaitkan dengan kesejahteraan manusia melalui tiga kebutuhan kepuasan psikologis secara umum yaitu, otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik yang paling sering dikaitkan dengan keterlibatan dalam kegiatan karena mengakibatkan konsekuensi yang diinginkan dari kegiatan yang dilakukan seperti imbalan dan penghargaan. Oleh karena itu, perilaku merupakan alat untuk mencapai tujuan dan bukan berarti untuk kepentingan diri sendiri.

Perilaku manusia didalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Disamping peranannya sebagai pengelola, sumberdaya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Pengelolaan manajemen terhadap sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja.

Semakin baik kinerja individu didalam suatu instansi atau organisasi maka akan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi tersebut, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan atau pegawai akan menurunkan kinerja instansi atau organisasi tersebut.

Peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya kinerja organisasi sangat ditentukan oleh

tingkat motivasi dan kedisiplinan pegawai untuk bekerja maksimal dan professional secara kualitas dan kuantitas serta dianutnya system nilai yang dibakukan yang tercermin dalam budaya organisasi seperti yang diungkapkan oleh Kriyanto (2005) dalam Suparmono, 2011, p.2. Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja tersebut, salah satu aspek yang mempengaruhinya adalah motivasi. Tanpa motivasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu. Menurut Hasibuan (2007, p.141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Mangkunegara (2012, p.67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2010, p.219) menyatakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kepuasan individu.

Menurut Ranupandoyo dan Husnan (2010, p.197) menyatakan bahwa motivasi adalah proses kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu

tujuan tertentu. Menurut Nitiseimto (2002, p.143) menyatakan motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan dan pimpinan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dan para pegawai. Sementara itu menurut Moekijat (1998, p. 37) Motivasi kerja adalah suatu pengaruh atau kekuatan yang menimbulkan kelakuan.

Peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan dipertegas oleh pendapat Ruth *et al* (2011, p.6) yang menyatakan, *motivation varies within and across individuals, and across situations for the same individual. Motivation is determined by the combination of individual and environmental characteristics and represents a set of psychological processes that connect and integrate these forces. Motivation is subject to change as a function of forces internal to the individual as well as external to the individual, either in the work environment or outside that environment.*

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dinyatakan oleh Robbins and Timothy (2013, p.108) : *motivation theorists talk about intrinsic motivators and extrinsic motivators. Extrinsic motivators come from outside the person and include such things as pay, bonuses, and other tangible rewards. Intrinsic motivators come from a person's internal desire to do something, motivated by such things as interest, challenge, and personal satisfaction. Individuals are intrinsically motivated when they genuinely care about their work, look for better ways to do it, and are energized and fulfilled by doing it well.*

Dari pernyataan di atas, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang merupakan hak asasi individu yang ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Motivasi ditentukan oleh kombinasi dari karakteristik individu dan lingkungan yang merupakan serangkaian proses psikologis yang menghubungkan dan mengintegrasikan kekuatan-kekuatan ini. Motivasi adalah mengubah sebagai fungsi dari kekuatan internal untuk individu maupun eksternal kepada individu subjek, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Motivator ekstrinsik datang dari luar orang dan mencakup hal-hal seperti gaji, bonus, dan manfaat berwujud lainnya. Motivator intrinsik

berasal dari hasrat seseorang untuk melakukan sesuatu, termotivasi oleh hal-hal seperti keinginan, tantangan, dan kepuasan pribadi. Individu secara intrinsik termotivasi ketika mereka benar-benar peduli tentang pekerjaan mereka, mencari cara yang lebih baik untuk melakukannya.

Menurut Indarawijaya (2011, p.83) untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan ditentukan oleh faktor lingkungan dan faktor motivasional. Faktor lingkungan mencakup kebijakan administrasi organisasi, supervisi, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Faktor motivasional yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan.

Menurut Handoko (2012, p.65) motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Contohnya adalah keinginan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization need*). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya stimulan atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan. Contohnya adanya *reward* dan *punishment*.

Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pelayanan yang diberikan bagi masyarakat, hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Munawir (2009) dalam Hamzah 2010, p.59 dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disamping

motivasi, terdapat aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan penyelewengan dan lebih mampu untuk meningkatkan performa kerjanya.

Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan PNS sehingga pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Heidjrachman dan Husnan (2010) dalam Iriani, 2010, p.62 mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Selanjutnya menurut Davis (2002, p.112) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang baik.

Menciptakan kedisiplinan karyawan atau pegawai tidaklah mudah, karena kedisiplinan dapat tercipta jika variabel-variabel yang

mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, disiplin dan budaya organisasi atau perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Ditinjau dari tipenya, disiplin terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif, merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah sebelum terjadinya penyelewengan atau pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif, merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Motivasi dalam suatu organisasi pada Dinas Perikanan dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Dinas Perikanan dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan Dinas Perikanan dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai.

Problem inti pada Dinas Perikanan yaitu yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama menuju pencapaian visi dan misi Dinas Perikanan. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha

keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi Dinas Perikanan dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, Dinas Perikanan harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya kinerja organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan pegawai dan tingkat motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal dan professional, baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Fenomena pada Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dirasakan oleh sebagian pegawai belum terpenuhi secara optimal. Dari hasil wawancara dengan salah satu staf pemasaran hasil perikanan, diketahui salah satu faktor penyebabnya yaitu dorongan pegawai dalam bekerja masih dibatasi oleh peraturan, padahal di antaranya ada dorongan ingin bekerja melebihi target, intensitas perhatian dari atasan lebih dominan dilakukan ketika rapat. Walaupun gaji yang diterima relative telah mencukupi kebutuhan pegawai, namun penghargaan atas prestasi kerja masih dirasakan kurang. Demikian halnya dengan disiplin kerja pegawai, karena masih ditemukan adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi atau sore, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kondisi tersebut merupakan perilaku yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai

Thn	Jlh Hari Kerja	Jlh Pegawai	Hari Kerja Normal	Absensi			Jlh Absensi	Persentase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2010	240	35	19680	25	68	-	91	0,41
2011	240	35	18480	20	55	-	75	0,41
2012	240	38	18240	17	49	-	66	0,36

Sumber : Dinas Perikanan, 2012

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2010 sebesar 91 hari dari 35 orang pegawai, pada tahun 2011 mengalami penurunan menjadi 75 hari atau turun sebesar 0,41% dari 35 orang pegawai. Pada tahun 2012 mengalami penurunan lagi menjadi 66 hari atau turun sebesar 0,36% dari 38 orang pegawai.

Peningkatan kinerja yang dimiliki pegawai secara individu maupun secara kolektivitas dapat bereaksi dan berkreasi secara positif dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Hal ini tidak terlepas dari sistem yang diterapkan oleh organisasi dan keinginan untuk terus meningkatkan kinerja, efisiensi dan efektivitas kerja yang produktif.

Berkaitan dengan hal tersebut, Dinas Perikanan perlu untuk memberikan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dengan cara: pertama, memberikan kesempatan seluas-luasnya pada pegawai yang memang ingin berkembang. Peluang pimpinan untuk mendorong peningkatan motivasi

kerja pegawai dengan berlandaskan kepada pemberdayaan pegawai serta pemberian kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk bertindak atas inisiatif sendiri, dan kedua, mengupayakan untuk menghindari dan mencegah adanya lingkungan yang suka menghambat dengan pembuatan perencanaan yang baik dengan melibatkan seluruh pegawai untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Di samping itu Kepala Dinas Perikanan selalu mengingatkan agar pegawai meningkatkan disiplin kerja agar proses dan keteraturan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Peran Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu “.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, selanjutnya diungkapkan perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan positif dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Perikanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk lebih memahami motivasi, disiplin dan kinerja pegawai, serta dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menghasilkan konsep peran motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

1.1. Pengertian Motivasi

Semua orang dalam menjalani kehidupannya terutama sebagai pegawai tidak terlepas dari motivasi, sebab motivasi merupakan barometer mengapa pegawai memiliki keinginan untuk mencapai tujuan hidupnya. Motivasi berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai dalam menghadapi berbagai tugas yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya (intrinsik) (rajin atau malas, positif atau negatif) ketika harus menyelesaikan pekerjaan dan faktor ekstrinsik yaitu dari luar lingkungan diri pegawai (rekan kerja, lingkungan pekerjaan, pimpinan dan lain-lain). Motivasi merupakan dorongan dalam setiap orang untuk mengoptimalkan potensi dirinya dalam mencapai suatu tujuan (dalam Hendriyanto, 2011, p.21).

Makmun (2009, p.37) menyatakan :

Motivasi berkaitan dengan kondisi psikologis dalam menghadapi berbagai tugas yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya (intrinsik) (rajin atau malas, positif atau negatif) ketika harus menyelesaikan pekerjaan dan faktor ekstrinsik yaitu dari luar lingkungan diri pegawai (rekan kerja, lingkungan pekerjaan, pimpinan dan lain-lain). Motivasi merupakan dorongan dalam setiap orang untuk mengoptimalkan potensi dirinya dalam mencapai suatu tujuan.

Dari pendapat di atas, dapat dikatakan motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk

melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Motivasi menurut Makmun (2009, p.38) merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Hamzah (2008, p.13) lebih lanjut menulis motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Sardiman (2011, p.73). menjelaskan menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Siagian (dalam Manullang, 2010, p.193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau

bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Makmun (2009, p.39) menjelaskan motivasi suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*) atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*prepatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang motivasi dibawah ini akan diuraikan beberapa pengertian tentang motivasi antara lain menurut Siagian (2012, p.128) mengatakan: "Motivasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis". Nawawi (2000), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Hasibuan (2007, p.158) menyatakan motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar kerja seseorang dapat bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins (2010, p.197) menyatakan bila seseorang termotivasi maka akan mencoba menggunakan tingkat kemampuannya untuk

mencapai keinginannya. Tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantar kehasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan secara konsisten sesuai dengan tujuan organisasi.

Robbins (2010, p.198) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Gibson (2007, p.185) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menumbuhkan dan mengarahkan perilaku.

Buhler (2011, p.191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut : “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manajemen harus dapat menimbulkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyaan dalam perusahaan.

Kreitner dan Kinicki (2011, p.93), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu

perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukan hal yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan, karena adanya perilaku yang tampak. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

John *et al* (2012, p.163), menyatakan bahwa pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pendekatan yang berorientasi pada manusia, yang dilakukan pada setiap kesempatan melalui berbagai cara dan dipraktekkan oleh semua orang di setiap tingkat organisasi. Pendekatan tersebut terdiri dan pokok pokok pikiran berikut ini:

- 1) Menunjang harga diri pegawai.
- 2) Mengadakan latihan yang lengkap bagi pegawai.
- 3) Mendorong pegawai untuk berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas.
- 4) Menetapkan target yang layak dan jelas.
- 5) Menggunakan pahala dan hukuman sebagai alat untuk mendorong prestasi.
- 6) Membebani atasan dengan tanggung jawab atas pengembangan bawahannya.
- 7) Memberi kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi.

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja sebagaimana telah dikemukakan beberapa pakar diatas kiranya perlu mendapat perhatian

pula mengenai faktor pendorong dan individu yang akan melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya untuk mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Untuk itu maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi.

Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Motivasi yang bersifat *intrinsik* adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut yang menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Seseorang individu adakalanya terdorong untuk melakukan sesuatu karena uang, hal ini adalah motivasi ekstrinsik, sedangkan individu yang mempunyai perasaan atau didorong dari dalam dirinya sendiri untuk belajar, berprestasi, atau mencari untuk dapat lebih baik

dari individu lainnya inilah yang disebut dengan motivasi intrinsik (Luthans, 2008, p.216).

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai kinerja maksimal. (dalam Hendriyanto, 2011, p.22).

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian yang dikutip dalam buku Manullang (2010, p.193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Luthans, (2008, p.160) menyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Seseorang individu adakalanya terdorong untuk melakukan sesuatu karena uang, hal ini adalah motivasi ekstrinsik, sedangkan individu yang mempunyai perasaan atau didorong dari dalam dirinya sendiri untuk belajar, berprestasi, atau mencari untuk dapat lebih baik dari individu lainnya inilah yang disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Handoko (2012, p.65) motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Contohnya adalah keinginan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization need*). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya stimulan atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan. Contohnya adanya *reward* dan *punishment*.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1966), bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi intrinsik adalah merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status (Manullang, 2010). Berdasarkan hal tersebut, perlu dilakukan studi literatur tentang peran motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.2. Pengukuran Motivasi Kerja.

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey ataupun studi literatur. Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009, p.54) yaitu;

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
- i. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2. Motivasi Herzberg

2.1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011, p.160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut dan bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b) Surat penghargaan.
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai.
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
- e) Memberikan kenaikan gaji promosi.

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri).

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas dalam pekerjaan dengan berbagai cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya, sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Motivasi yang bersifat *intrinsik* adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya.

Sadirman (2011, p.89) menulis motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak dirangsang

dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena ada perangsang dari luar.

Nawawi (2008, p.359) menyatakan :

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Robbins (2010, p.208) menjelaskan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berasal dari teori evolusi kognitif yaitu membagi ganjaran-ganjaran ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya secara intrinsik telah diberi hadiah cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan.

Secara tersirat Robbins (2010, p.209) menyatakan motivasi intrinsik merupakan persepsi sebab akibat seorang individu mengenai mengapa seseorang mengerjakan suatu tugas. Motivasi ekstrinsik adalah ganjaran yang diberikan kepada seseorang untuk melaksanakan tugas yang menarik yang menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas itu sendiri merosot.

Dari pendapat di atas, motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, karena memang

sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Berliner & Calfee (2013, p.209) menulis bahwa:

Intrinsic motivation: Internal desires to perform a particular task, people do certain activities because it gives them pleasure, develops a particular skill, or it's morally the right thing to do. Extrinsic motivation: Factors external to the individual and unrelated to the task they are performing. Examples include money, good grades, and other rewards.

Motivasi intrinsik: hasrat dari dalam untuk melakukan suatu tugas khusus, orang melakukan aktivitas yang pasti karena hal tersebut memberikan mereka kepuasan, mengembangkan keahlian khusus, atau secara moral itu merupakan hal yang benar untuk dilakukan. Motivasi ekstrinsik: merupakan faktor eksternal individu dan tidak terkait dengan tugas yang sedang mereka kerjakan. Contoh-contoh termasuk uang, nilai yang baik, dan penghargaan lainnya.

Dengan demikian motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Panagiotis *et al*, (2010), melakukan penelitian dengan judul *“Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector.* Panagiotis *et al*, menyatakan *“Most researchers have treated intrinsic (comprised challenge seeking and task enjoyment) and extrinsic motivation (consisted of compensation seeking and*

recognition seeking) as a global construct leading to mixed findings about their impact.

Panagiotis *et al*, (2010), menyatakan: kebanyakan peneliti memperlakukan intrinsik (terdiri dari pencarian tantangan dan kepuasan tugas) dan motivasi ekstrinsik (terdiri dari pencarian kompensasi dan pencarian pengakuan) sebagai sebuah konsep global menuju gabungan kesimpulan tentang dampak mereka.

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 220 orang karyawan yang bekerja di bank Yunani. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik pengolahan data menggunakan *Principal Component Analysis (PCA)* atau analisis factor. Dari hasil rotasi faktor diketahui bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dan intensitas kinerja karyawan bank di Yunani.

2.2. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011, p.160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain sebagai berikut:

1. *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh

bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervise yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Menurut Manulang (2010, p.153), agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan yang harus dimiliki oleh setiap atasan yakni:

- a. *Technical skill* (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. *Human skill* (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. *working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

4. *wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi *ekstrinsik* adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut yang menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Luthans (2008, p.299) menjelaskan :

Motivasi *intrinsik* adalah motif intrinsik bersifat internal untuk individu, dan mendorong diri sendiri untuk belajar dan berprestasi. Motivasi ekstrinsik adalah motif ekstrinsik sebagai konsekuensi eksternal yang dapat dilihat pada individu (misalnya gaji, benefit, penghargaan, dan promosi), biasanya dilakukan oleh orang lain sebagai satu kesatuan untuk memotivasi individu. Motif ekstrinsik juga mencakup dorongan untuk menghindari hukuman, seperti berhenti atau dipindahkan.

Muogbo (2013) melakukan penelitian dengan judul "*The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)*". Studi ini meneliti Dampak Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi perusahaan manufaktur terpilih di Negara Anambra. 103 responden yang dipilih dari 17 perusahaan manufaktur di tiga zona senator Negara Anambra. Populasi penelitian adalah 120 pekerja dari perusahaan manufaktur yang dipilih di Negara Anambra.

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif (frekuensi, mean dan persentase) untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian yang diajukan untuk penelitian. Rank Spearman Koefisien Korelasi digunakan untuk menguji tiga hipotesis yang dipandu penelitian. Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja organisasi.

Dalam Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik diberikan kepada pekerja dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini sejalan dengan teori keadilan yang menekankan bahwa keadilan dalam paket remunerasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pekerja. Peneliti merekomendasikan bahwa semua perusahaan harus mengadopsi penghargaan ekstrinsik dalam berbagai perusahaan mereka untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, pengusaha terus ditantang untuk mengembangkan kebijakan dan prosedur pembayaran yang

akan memungkinkan mereka untuk menarik, memotivasi, mempertahankan dan memuaskan karyawan mereka. Dari Penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa harus lebih banyak penelitian yang dilakukan tentang hubungan dan pengaruh penghargaan terhadap kinerja pekerja yang menggunakan banyak organisasi swasta dan publik yang akan menjadi alat yang berguna yang dapat digunakan untuk memberikan solusi untuk konflik individu yang telah dihasilkan dari sistem penghargaan miskin.

3. Disiplin Kerja

3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Heidjrachman dan Husnan (2002) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Selanjutnya menurut Davis (2002, p.112) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang baik.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan

kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Pengertian disiplin menurut Siagian (2012, p.106), merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Rivai (2011, p.823) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Husnan (2010, p.171) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007, p.192) disiplin kerja merupakan konsep yang didefinisikan sebagai sikap dan perilaku

layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Rivai (2011, p.828) menyatakan terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

- a. disiplin preventif
- b. disiplin korektif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang

diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

Rivai (2011, p.828), Dalam disiplin preventif terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011, p.129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk

menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai

negeri sipil. Menurut Handoko (2012, p. 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Berdasarkan pendapat tersebut bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap individu atau kelompok dalam mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi yaitu dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi yaitu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar program dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Disiplin bagi karyawan pemerintah seperti halnya pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai sarana untuk bisa mengabdikan diri kepada masyarakat, bangsa dan negara dengan pemerintahannya secara baik dan benar. Kedisiplinan dalam hal ini harus didasari semangat berbuat yang terbaik, bukan lantaran takut kepada pimpinan atau aturan.

Pengertian disiplin yang demikian dapatlah peneliti simpulkan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Tanpa kedisiplinan kerja dikhawatirkan seorang karyawan tidak bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik serta dapat bermuara buruk pada pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengembangkan suasana disiplin perlu adanya umpan balik yang teratur kepada setiap pegawai sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan perilakunya, apakah sudah sesuai dengan ketentuan organisasi atau belum. Saran untuk menjembatani umpan balik perilaku kerja perlu dipelihara dengan penguatan disiplin pegawai, hal ini dikemukakan oleh RA. Santosa (dalam Suparmono, 2009, p.23) dalam pendapatnya menangani disiplin sebagai berikut :

- 1). Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu.
- 2). Memberi korelasi terhadap berbagai kekurangan dan kekeliruan.
- 3). Memberikan reward atau penghargaan, walaupun dengan kata-kata tentang prestasi yang dicapai bawahan.
- 4). Pada waktu senggang mengajak bercakap-cakap dengan bawahan yang diarahkan pada pembinaan.
- 5). Mengubah pengetahuan bawahan sehingga dapat meningkatkan dirinya untuk kepentingannya maupun kepentingan organisasi tempat bekerja.

3.3. Dimensi Disiplin Kerja

Menciptakan kedisiplinan karyawan atau pegawai tidaklah mudah, karena kedisiplinan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, disiplin dan budaya organisasi atau perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Gibson 1996 (dalam Ermayanti, 2001, p.3) dan Brahmasari (2005, p.96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Moenir 2000, (dalam Setyawan & Waridin 2006) menyebutkan, disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan,

baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula keterlibatan dan efisiensi. Heidjrachman dan Husnan, (2002, p.15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut Davis (2002, p.112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai aparat pemerintah dan pelayan masyarakat dapat diwujudkan dengan baik, Kedisiplinan dalam kerja menurut Handoko 2000 (dalam Setyawan & Waridin, 2006) pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor yang tidak beda dengan faktor kinerja, yaitu yang mencakup faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan tanggung jawab diri. Sedangkan faktor yang lain adalah psikologis dan organisasi. Faktor psikologis terdiri dari : Mentalitas

diri, Motivasi dalam kerja, Persepsi, *Attitude*, *Personality* dan Pembelajaran. Adapun faktor organisasi terdiri dari Sumber daya, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja (iklim kerja), Budaya Kerja, Budaya Organisasi, Penghargaan, struktur, aturan kerja dan Job Design.

3.4. Pengukuran Disiplin Kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud:

- a) Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
- b) Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
- c) Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.
- d) Mematuhi semua peraturan yang ada.

Penilaian atas disiplin kerja menurut Gunadi 2001 (dalam Setyawan & Waridin 2006), memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja di tempat kerja, khususnya dalam pelayanan pada masyarakat. Jika kedisiplinan kerja tidak sesuai dengan standar kerja, maka penilaian memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya. Penilaian atas disiplin kerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan atau pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya.

Menurut Mohammad 2005 (dalam Setyawan & Waridin 2006:), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan, tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: sasaran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai melalui :

- 1). Ketaatan pada aturan, norma- norma dan pedoman kerja.
- 2). Tanggung jawab moral para pegawai pada tugas yang dibebankan kepada dirinya.
- 3). Kemauan pegawai (personal will) untuk berperilaku disiplin dalam kerangka kerja organisasi.
- 4). Tingginya rasa memiliki pegawai dalam pencapaian tujuan.
- 5). Meningkatkan Produktivitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan & Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang meliputi : ketaatan pada peraturan dan pedoman kerja, tanggung jawab dan kemauan pegawai untuk berperilaku disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Louise dan Johanitas (2012) melakukan studi dengan judul "*Perceived fairness of disciplinary procedures in the public service sector: an exploratory study*". Studi yang berkaitan tentang disiplin pegawai public sektor di Afrika. Menurut Louise dan Johanitas disiplin dapat didefinisikan sebagai tindakan atau perilaku pada bagian dari otoritas dalam suatu organisasi (biasanya manajemen) yang bertujuan untuk menahan semua karyawan dari perilaku yang dapat mengancam serta mengganggu fungsi organisasi. Tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memotivasi karyawan untuk memenuhi standar kinerja perusahaan. Hasil studinya menunjukkan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai sector publik di Afrika.

4. Kinerja

4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Individu atau kelompok yang bekerja

berdasarkan orientasi kemajuan pada pekerjaan merupakan implikasi dari esensi kinerja.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Mangkunegara (2012, p.8) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2012, p.235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2010, p.78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Teguh (2006, p.223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Teguh (2006, p.223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan

outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (2010, p.84) mengemukakan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, antara lain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam Moh As'ad, (2011, p.126) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2007, p.73) bahwa prestasi kerja adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus mengetahui secara baik pengelolaan karyawan,

dengan tujuan agar kinerja karyawan meningkat, sehingga mewujudkannya diperlukan adanya suatu tolok ukur kinerja.

Gibson (2007, p.412) menyatakan bahwa standar kinerja merupakan aturan di dalam organisasi yang ditujukan untuk karyawan, atau sekelompok karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai atas prestasi kerja.

Chung dan Maginson (dalam Gomes, 2009, p.115) mengemukakan bahwa ada tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni: (1) pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil. Tipe kriteria prestasi kerja ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*). (2) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku. Tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari "*critical incidents*" yang terkait dengan berbagai dimensi prestasi kerja. (3) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan "*judgement*". Ini merupakan tipe kriteria prestasi kerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, "*quantity of work, quality of work, job knowledge, cooperation, personal qualities* dan sejenisnya.

Gomes (2009, p.113) menyatakan ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- 1) *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja.
- 2) *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- 3) *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Selanjutnya Simamora (2010, p.93), menyatakan ada persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu:

- 1) Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
- 2) Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan.
- 3) Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
- 4) Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka.
- 5) Standar kinerja haruslah mudah diukur.
- 6) Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan/pegawai dan penyelia.
- 7) Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Dari pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja sangat berkaitan dengan suatu penilaian atas prestasi yang dicapai dari perilaku individu untuk suatu pekerjaan.

Hasil tugas individual merupakan tujuan akhir yang diperhitungkan. Dengan menggunakan hasil tugas, seorang manajer

pabrik dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan tidak terpakai, dan biaya perunit produksi. Perilaku dalam banyak kasus, sukar untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang karyawan.

Dengan demikian kriteria kinerja yang berhubungan dengan perilaku yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam menyampaikan pesan, ketepatan dalam menggunakan bahan, dan ketepatan dalam membuat laporan. Ciri individual masih digunakan dalam mengukur tingkat kinerja seorang kinerja, misalnya sikap positif terhadap kualitas yang ditentukan, rasa percaya diri dalam membuat produk yang berkualitas.

Dharma (2005, p.60) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa, dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan beban tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakannya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui standar kerja.

4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis (2010, p.78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Mahsun (2006, p.25) mendefinisikan Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya manusia dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa di serakan kepada pelanggan dan sampai seberapa juga pelanggan terpuaskan) ; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Menurut Mahsun (2006, p.35) ada beberapa elemen pokok yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.

3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja / *feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006, p.7) bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya :

1. Kelompok Masukan (*input*).
2. Kelompok Proses (*Process*).
3. Kelompok Keluaran (*Output*).
4. Kelompok Hasil (*Outcome*).
5. Kelompok Manfaat (*Benefit*).
6. Kelompok Dampak (*Impact*).

Menurut Mahsun (2006, p.27) bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,
2. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja,
3. Kehadiran/keterlambatan.

Cara pengukuran kinerja menurut Muljadi (2006, p.52) terdiri dari :

- a. Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- b. Membandingkan kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan.
- c. Membandingkan kinerja nyata dan standar kinerja.

5. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil–hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Tehnik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Teo (2001)	Demographic And Motivation Variables Associated With Internet Usage Activities	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja	Demographic Variable (<i>gender, age, educational level</i>) dan Motivation Variable (<i>intrinsic motivation; perceived usefulness</i>)	Analisis Faktor	Hasil penelitian menyatakan bahwa perbedaan variabel demografi dan variabel motivasi berpengaruh pada empat aktivitas generic penggunaan internet (<i>massaging, browsing, downloading, and purchasing</i>).
2	Nugraheni (2003)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Paramedis Keperawatan (Studi Pada RSUD Gambiran Kediri)	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja	Variabel Motivasi Intrinsik dan Variabel Motivasi Ekstrinsik	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja paramedik keperawatan dan secara parsial berpengaruh

						signifikan terhadap variabel kinerja. 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
3	Quigley and Tymon Jr. (2006)	Toward An Integrated Model Of Intrinsic Motivation And Career Self-Management	Untuk Mengetahui Motivasi Intrinsik dan Career Self Management	Variabel Motivasi Intrinsik dan Career Self Management	Analisis faktor dan Analisis Regresi Berganda	Motivasi Intrinsik dan Career Self management berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Antok Hendriyanto (2011)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan)	Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja	Variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan	Analisis Statistik Deskriptif dengan metode Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan sangat ditentukan oleh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik
5	Quratul-Ain Manzoor (2012)	<i>Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness</i>	Untuk Mengetahui Dampak Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Efektivitas Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebagai variable bebas dan Efektivitas Organisasi sebagai variable dependen	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu pada peningkatan produktivitas

						kerja karyawan.
6	Panagiotis et al, (2010)	<i>Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector</i>	Untuk Mengetahui Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas dan Intensitas Karyawan Bank di Yunani	Variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik	Principal Component Analysis (PCA) atau analisis factor.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dan intensitas kinerja karyawan bank di Yunani.
7	Muogbo (2013)	<i>The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)</i> ”.	Untuk Mengetahui Dampak Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan Manufaktur Terpilih di Negara Anambra	Motivasi kerja dan kinerja organisasi perusahaan	Statistik deskriptif (frekuensi, mean dan persentase) dan Rank Spearman Koefisien Korelasi	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja organisasi. dimana motivasi ekstrinsik diberikan kepada pekerja dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.
8	Mohammed (2007)	<i>Enhancing motivation and work performance of the</i>	Untuk Mengetahui Perilaku Motivasi Berprestasi	Varibael Motivasi berprestasi dan Prestasi kerja	Analisis Regresi dan Pearson Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisor

		<i>salespeople: the impact of supervisors' behavior</i>	dan Prestasi Kerja Tenaga Penjualan dan Dampaknya Pada Prilaku Supervisor			yang terlibat langsung dalam memotivasi perilaku karyawan penjual yang positif, motivasi intrinsic yang meningkat akan meningkatkan kinerja.
9	Louise and Johanitas (2012)	<i>Perceived fairness of disciplinary procedures in the public service sector: an exploratory study</i>	Untuk Mengetahui Disiplin Pegawai Public Sektor di Afrika			Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai sector publik di Afrika.
10	Febrian Nurtaneo Akbar (2012)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial
11	Resky Astrini (2012)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas	Variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Produktivitas Kerja	Analisis faktor dan Analisis Regresi Berganda	Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai

		Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Kerja Pegawai			Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh dominan daripada motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai
12	Nur Ida Iriani (2010)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variable terikat	Pendekatan kuantitatif dengan analisis data uji statistic inferensial	Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsic, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

B. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995, p.138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua

faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan kinerjanya (dalam Siagian, 2012, p.107).

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda di satu pihak, kalau dilihat dari segi yang aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam usaha menggerakkan, mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi dan daya kerja manusia tersebut. Dalam arti yang demikian motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya kerja manusia dengan menimbulkan tingkat semangat dan kegairahan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan dalam menjalankan tugas individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam hubungan ini pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukurannya.

Memang tidak dapat disangkal bahwa motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi atau pegawai adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, papan, kesemuanya itu tentunya dapat terpenuhi dengan pendapatan yang berbentuk uang.

Pemberian motivasi kepada pegawai akan dapat mengantisipasi kesenjangan sosial yang timbul dalam suatu organisasi kerja. Untuk itu modifikasi perilaku yang menekankan pada pendekatan yang bersifat mempengaruhi perilaku manusia harus dilakukan yang didasarkan atas

pertimbangan bahwa akibat dari perilaku seseorang dalam suatu situasi tertentu akan mempengaruhi perilaku orang tersebut pada masa yang akan datang dalam situasi yang serupa.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2007, p.190).

Wursanto, (2000, p.108) Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan

semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan.

Pentingnya peranan disiplin dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Menurut Keith Davis dan John W Newtsone 2002, (dalam Basri 2009, p.31) disiplin mempunyai 3 sifat yakni :

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

Saydam 1996 (dalam Ningrum 2008, p.61) menjelaskan bentuk disiplin kerja yang baik yang tergambar pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

Kelemahan disiplin kerja pegawai terlihat pada suasana kerja sebagai berikut :

1. Tingginya angka absensi pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai untuk masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggungjawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang mengobrol daripada kerja.
6. Tidak terlaksananya supervisi dan waskat yang baik.
7. Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan perusahaan.

Saydam 1996 (dalam Ningrum 2008, p.62) menyatakan pada hakekatnya disiplin terdiri dari beberapa unsur yaitu :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Kesadaran bahwa disamping individu adalah sebagai orang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga mempunyai rasa tanggungjawab.
3. Ketaatan dan kepatuhan terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

4. Ketertiban dalam melaksanakan apa yang harus dikerjakannya sehingga dapat dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
5. Inisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan sehingga dihindari penyimpangan – penyimpangan yang mungkin terjadi.
6. Inisiatif yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugasnya, sehingga tidak melakukan seperti halnya melakukan pola kerja hanya itu-itu saja.
7. Rasa senang hati, tidak terpaksa dan dipaksa.
8. Dilaksanakannya sanksi dengan sungguh-sungguh.

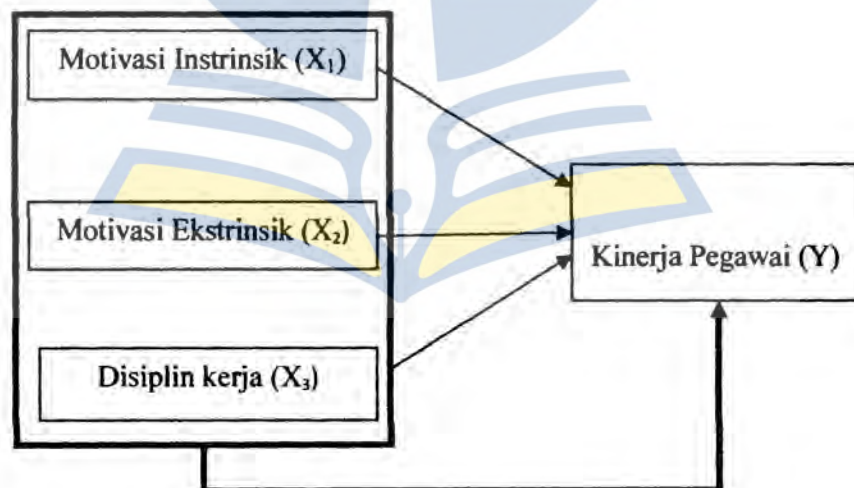
Dalam disiplin kerja, kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan kerja sehingga didalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada beban terpaksa. Bila disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana tidak berbuat sebagaimana mestinya.

Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif dan begitu juga sebaliknya. Tanpa kedisiplinan kerja dikhawatirkan seorang karyawan tidak bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik serta dapat bermuara buruk pada pencapaian tujuan organisasi.



Untuk mengembangkan suasana disiplin perlu adanya umpan balik yang teratur kepada setiap pegawai sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan perilakunya, apakah sudah sesuai dengan ketentuan organisasi atau belum, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Disiplin bagi karyawan pemerintah seperti halnya pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai sarana untuk bisa mengabdikan diri kepada masyarakat, bangsa dan negara dengan pemerintahannya secara baik dan benar. Kedisiplinan dalam hal ini harus didasari semangat berbuat yang terbaik, bukan lantaran takut kepada pimpinan atau aturan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, maka konsep kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Keterangan :  Berpengaruh secara simultan
 Berpengaruh secara parsial

3. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan masalah dalam tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Diduga motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan kabupaten Kapuas Hulu.

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional yang dimaksud adalah apa saja yang menjadi indikator dari masing-masing variabel yang terdapat didalam penelitian ini.

Berdasarkan model hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara operasional ada 4 variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Disiplin Kerja (X3).
2. Variabel Terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. Variabel Bebas (X1) Motivasi Instrinsik.

Menurut Sardiman (2011:89) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Variabel motivasi intrinsik diukur dengan indikator menurut Sadirman (2011, p.89) antara lain :

a. Dorongan.

Menurut Sadirman (2011, p.75) Dorongan adalah daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Persepsi.

Menurut Robbins (2010, p.97) yang mendeskripsikan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian di analisa (diorganisir), diinterprestasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna.

2. Variabel Bebas (X2) Motivasi Ekstrinsik

Menurut Luthans (2008, p.229) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya peransang dari luar. Motivasi ekstrinsik adalah motif ekstrinsik sebagai konsekwensi eksternal yang dapat dilihat pada individu (misalnya gaji, benefit, penghargaan, dan promosi), biasanya dilakukan oleh orang lain sebagai satu kesatuan untuk memotivasi individu. Motif ekstrinsik juga mencakup dorongan untuk menghindari hukuman , seperti berhenti atau dipindahkan.

Variabel motivasi ekstrinsik diukur dengan indikator menurut Luthans (2008, p.229) antara lain :

a. Gaji.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b. Penghargaan.

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.

3. Variabel Bebas (X3) Disiplin Kerja

Rivai (2011, p.823) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel disiplin kerja diukur dengan indikator menurut Rivai (2011, p.828) adalah:

a. Disiplin preventif.

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

b. Disiplin korektif.

Disiplin korektif adalah upaya penerapan kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

4. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

Simamora (2010, p.84) mengemukakan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yang mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria kinerja karyawan atau pegawai diukur yang telah ditetapkan perusahaan.

Variabel kinerja diukur dengan indikator menurut Simamora (2010, p.84) antara lain :

a. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

b. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah jumlah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

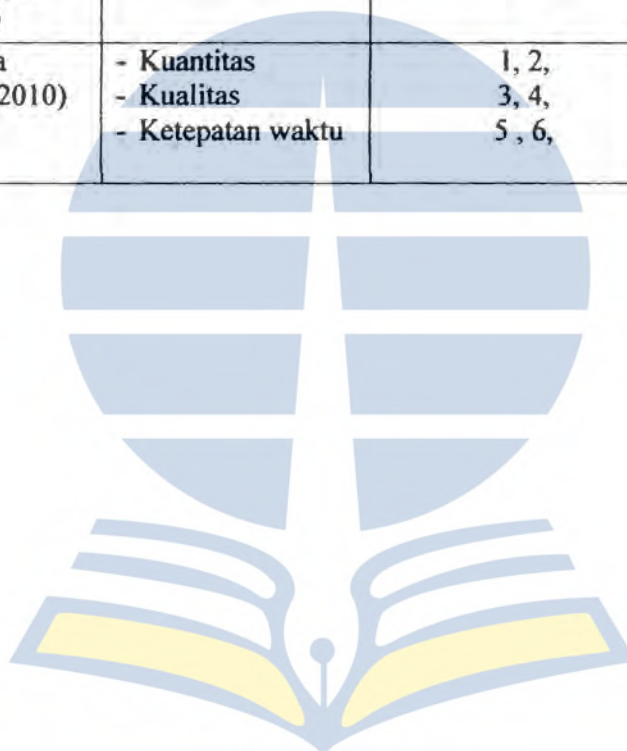
c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah ketepatan kerja dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur, yang bertujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert (Sugiyono, 2012, p.98).

Tabel 2.2. Variabel, Indikator, Item dan skala yang digunakan dalam penelitian.

Variabel	Indikator	Item	Skala
Motivasi Intrinsik Sadirman (2011) dan Robbins (2010)	- Dorongan - Persepsi	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
Motivasi Ekstrinsik Luthans (2008)	- Gaji - Penghargaan	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Ordinal
Disiplin Kerja Rivai (2011) dan Mangkunegara (2011)	- Preventif - Korektif	1, 2, 3, 4,5 6	Ordinal
Kinerja Simamora (2010)	- Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Ordinal



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yang menurut Sugiyono (2012, p.6) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel yang akan dijelaskan melalui uji hipotesis tersebut adalah hubungan kausalitas antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012, p.39), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang. Sedangkan menurut Sugiyono (2012, p.91), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode

sensus yakni jumlah populasi sejumlah 37 responden yang dijadikan sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas.

Uji Validitas yaitu cara yang digunakan untuk analisis butir atau cara lainnya yaitu dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total dengan seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel (Sugiyono, 2012, p.52). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r > 0,30$.

2. Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas kuesioner penelitian dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Umar, 2011, p.103). Dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur dapat dikatakan reliabel jika secara konsisten menunjukkan hasil ukur yang sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Jadi reliabilitas merupakan suatu indeks yang memperlihatkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Alpha Cronbach*.

D. Skala Pengukuran Data

Pengukuran data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert yang menggunakan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai 5. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang akan diajukan. Menurut Kinnear *dalam* Umar (2013, p.88) skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang

sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Berikut ini akan diberikan contoh alternative jawaban yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini serta skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan / pernyataan yang dilambangkan dari skala 1 – 5 yaitu : 5 yang berarti sangat setuju, 4 yang berarti setuju, 3 yang berarti cukup setuju, 2 yang berarti kurang setuju dan 1 yang berarti tidak setuju.

Tabel 3.1. Skala Likert

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

E. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian dilakukan dengan 2 (dua) cara. pertama, yaitu persepsi responden terhadap motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. data dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai variabel bebas dan terikat melalui penggunaan tabel frekuensi. Jadi, data yang telah terkumpul selanjutnya akan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara

deskriptif. Kedua, yaitu disesuaikan dengan model hipotesis, yaitu untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

β_0 = intersep

X_1 = Motivasi Intrinsik

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

X_3 = Disiplin kerja

ϵ = error terms

Dalam mengestimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda, beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam model regresi menurut Singgih (2013, p.203-208). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, normalitas, dan heterokedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak diujikan.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas merupakan kelayakan persyaratan regresi untuk melihat data variabel bebas adalah normal. Berdasarkan hasil di atas, bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Penerimaan normalitas data sesuai dengan pendapat Singgih (2013, p.214) yaitu : **Pertama**, garis kurva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. **Kedua**, karena titik-titik pada Normal P-P

Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas.

Menurut Singgih (2013, p.282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5.

3. Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan *variance*). Menurut Singgih (2013, p.210) jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas.

F. Teknik Pengujian Hipotesis.

Untuk penguji pengaruh variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan digunakan uji F. Untuk penguji pengaruh variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama digunakan uji t. Teknik analisis data, dan pengujian hipotesis penelitian, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program Software Solution*) for Windows versi 20 IBM.

G. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Teknik komunikasi tidak Langsung

(Nasir, 2011, p.61) mengungkapkan bahwa teknik komunikasi tidak langsung merupakan teknik pengumpulan data yang pada umumnya digunakan untuk penelitian kuantitatif berupa angket atau kuesioner. Selanjutnya Nasir, (2011, p.62) menyatakan angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.

Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden (Nasir, 2011, p.67). Karena angket dijawab atau diisi oleh responden dan peneliti tidak selalu bertemu langsung dengan responden, maka dalam menyusun angket perlu diperhatikan beberapa

hal. Pertama, sebelum butir-butir pertanyaan atau pernyataan ada pengantar atau petunjuk pengisian. Kedua, butir-butir pertanyaan dirumuskan secara jelas menggunakan kata-kata yang lazim digunakan (populer), kalimat tidak terlalu panjang. Dan ketiga, untuk setiap pertanyaan atau pernyataan terbuka dan berstruktur disesuaikan kolom untuk menuliskan jawaban atau respon dari responden secukupnya.

b. Teknik Komunikasi Langsung

Nasir (2011, p.68) menjelaskan teknik komunikasi langsung merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara. Metode wawancara adalah “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Wawancara dalam penelitian ini hanya sebagai pendamping misalnya menanyakan gambaran umum Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dan lain-lain.

Teknik dokumentasi dalam penelitian digunakan untuk menelusuri literatur yang relevan dengan penelitian.

2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data merupakan merupakan pencerminan dari kesesuaian teknik pengumpulan data. Dengan demikian alat pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Lembar kuesioner

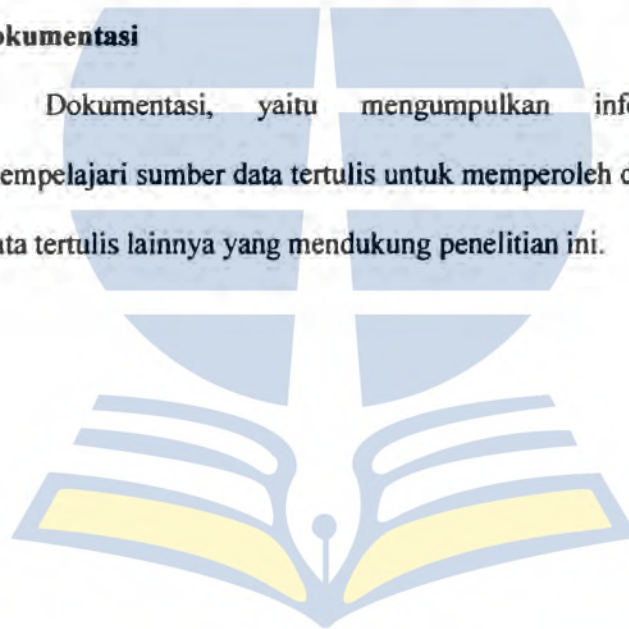
Pedoman kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang disusun sesuai dengan variabel penelitian dalam bentuk alternatif jawaban untuk diisi oleh responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.

b. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara disusun secara terstruktur dalam bentuk pertanyaan terutama untuk mendukung kekuatan isi penelitian, seperti gambaran umum, struktur organisasi, visi misi, dan seterusnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder dan data tertulis lainnya yang mendukung penelitian ini.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis hasil penelitian. Pembahasan dibagi atas: Diskripsi Umum Hasil Penelitian, Transformasi Statistik Inferensial Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis, Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian.

A. Diskripsi Umum Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu, dari hasil survei dan jawaban kuesioner diperoleh gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik pegawai dan distribusi frekwensi masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian (Dinas Perikanan)

Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 28 tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008, yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu di Bidang Perikanan.

Secara umum Dinas Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dibidang perikanan dengan melaksanakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perikanan;
- b. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang perikanan;

- c. Pengelolaan barang milik/ kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya;
- d. Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- e. Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodik;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu dipimpin oleh Kepala Dinas, yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh unsur pembantu dan pelaksana yang terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat ;
- c. Bidang Perikanan Budidaya;
- d. Bidang Pengelolaan Perairan;
- e. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan;
- f. Bidang Penyuluhan Perikanan;
- g. Unit Pelaksana Teknis (UPT);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk mendukung Visi Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, maka Dinas Perikanan Kabupaten Hulu menyatakan visi “***MENJADIKAN MASYARAKAT PERIKANAN YANG MAJU DAN SEJAHTERA DENGAN MENDAYAGUNAKAN SUMBERDAYA PERIKANAN SECARA OPTIMAL DAN BERKELANJUTAN***” .

Makna Visi Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu :

a. Masyarakat Perikanan yang Maju dan Sejahtera.

Masyarakat Perikanan yang maju dan sejahtera adalah masyarakat yang mempunyai wawasan jauh kedepan, baik wawasan kebangsaan, wawasan kemasyarakatan, wawasan ekonomi dan wawasan lingkungan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat agar dapat memberikan hasil yang optimal sehingga manfaatnya dapat dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat Kabupaten Kapuas Hulu dan sekitarnya secara bersama-sama. Motivasi, semangat dedikasi, antusiasme dan dukungan masyarakat Kabupaten Kapuas Hulu diharapkan akan muncul untuk memajukan daerahnya sehingga sejajar dengan daerah-daerah lain yang sudah lebih dulu maju.

b. Sumberdaya Perikanan yang Optimal dan Berkelanjutan.

Sumberdaya Perikanan yang optimal dan berkelanjutan mengandung makna memiliki kemampuan merespon perubahan pasar yang cepat dan efisien, berorientasi kepentingan jangka panjang, inovasi teknologi yang terus menerus, menggunakan teknologi yang ramah

lingkungan dan mengupayakan pelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Pernyataan Misi Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pelayanan prima dibidang perikanan bagi masyarakat dan aparatur;
- b. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) Perikanan;
- c. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana perikanan;
- d. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat perikanan;
- e. Meningkatkan pengelolaan sumberdaya ikan secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
- f. Meningkatkan pengawasan terhadap pengelolaan sumber daya ikan;
- g. Meningkatkan kegiatan usaha budidaya perikanan yang beroreintasi aquabisnis dan berkelanjutan;
- h. Meningkatkan dan mengembangkan diversifikasi usaha, produk dan pemasaran hasil perikanan.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil pengamatan di lapangan, kondisi responden yang diambil dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda antar pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan karakteristik ini terutama dalam jenis kelamin, umur, lama bekerja, latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan. Karakteristik

responden baik langsung maupun tidak langsung akan sangat menentukan kontribusi tingkat pada karakteristik pekerjaan dan Kinerja pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, bahwa dalam penelitian sumber daya manusia, karakteristik responden merupakan dimensi yang penting, yaitu pencerminan suatu dinamika perilaku yang berperan memberikan kontribusi dari suatu kenyataan empiris yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Dari kuesioner yang disampaikan kepada pegawai diperoleh data umum tentang identitas pegawai meliputi, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan kepangkatan.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	28	76 %
2	Perempuan	9	24, %
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer (diolah, 2013).

Dari Tabel 4.1. memperlihatkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden laki-laki. Jenis kelamin responden pada Dinas Perikanan jika diperhatikan dari komposisi belum memperhatikan peran posisi gender. Posisi perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki kontribusi dalam perannya memajukan roda organisasi publik.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Responden	Persentase
1	25 – 30	4	11 %
2	31 – 35	10	27 %
3	36 – 40	7	19 %
4	41 – 45	6	16 %
5	46 – 50	6	16 %
6	51 – 55	4	11 %
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer (diolah, 2013).

Dari Tabel 4.2. memperlihatkan bahwa sebagian besar usia pegawai antara 31-50 tahun. Tingkat usia memang bisa menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Usia bisa mencerminkan pengalaman seseorang dalam menekuni pekerjaan.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMU / SMK	9	24 %
2	D III	1	3 %
3	S1	23	62 %
4	S2	4	11 %
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer (diolah, 2013).

Dari tabel 4.3, dapat dilihat sebagian besar responden berpendidikan S1. Tingkat pendidikan berperan penting bagi peningkatan kualitas pegawai. Pegawai yang jenjang pendidikan berbeda, biasanya kualitas kerja dan kualitas pengambilan keputusan di dalam tugasnya akan berbeda. memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah heterogen dan didominasi oleh Sarjana. Tingkat pendidikan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu karakteristik pekerjaan sebagai upaya meningkatkan Kinerja pegawai hanya bisa dicapai apabila pendidikan pegawai memadai. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan lebih cemerlang dalam menjalankan pekerjaan, dan pendidikan merujuk pada semakin mudah memahami dan fleksibel dalam menjalankan berbagai kebijakan. Dengan demikian diperlukan peningkatan pendidikan pegawai terutama pendidikan S2 di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden	Persentase
1	1 – 5	12	32 %
2	6 – 10	8	22 %
3	11 - 15	3	8 %
4	16 - 20	6	16 %
5	21 - 25	5	14 %
6	26 - 30	3	8 %
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer (diolah, 2013).

Dari Tabel 4.4. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja pegawai antara 1–10 tahun. Masa kerja pegawai merupakan salah satu indikator untuk menentukan dan melihat loyalitas dalam melakukan setiap pekerjaan. Masa kerja juga mencerminkan pengalaman dan tanggung jawab pegawai pada pekerjaan ditekuni. Masa kerja mencerminkan kemampuan dalam beradaptasi, loyalitas, dan Kinerja terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada setiap pegawai.

Tabel 4.5. Diskripsi Responden Menurut Kepangkatan

No	Golongan	Responden	Persentase
1.	II	9	24
2.	III	27	73
3.	IV	1	3
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2013)

Dari Tabel 4.5. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah memiliki kepangkatan golongan III. Kepangkatan merefleksikan prestasi jabatan dan fungsional yang menjadi dasar seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 35 orang yang dianggap mengetahui tentang variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa nilai validitas masing variabel $> 0,30$ sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Motivasi Intrinsik (X1)		Motivasi Ekstrinsik (X2)	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	0.839	X2.1	0.880
X1.2	0.754	X2.2	0.819
X1.3	0.776	X2.3	0.790
X1.4	0.727	X2.4	0.755
X1.5	0.748	X2.5	0.738
X1.6	0.739	X2.6	0.813

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2013

Disiplin Kerja (X4)		Kinerja Pegawai (Y)	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X3.1	0.834	Y1.1	0.946
X3.2	0.831	Y1.2	0.652
X3.3	0.704	Y1.3	0.748
X3.4	0.760	Y1.4	0.699
X3.5	0.768	Y1.5	0.859
X3.6	0.779	Y1.6	0.797

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2013

Dari Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing variabel dengan total skornya $> 0,30$, sehingga semua item instrumen penelitian dinyatakan valid dan kuesioner penelitian layak untuk didistribusikan kepada 37 orang responden.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk melihat kehandalan item pertanyaan secara keseluruhan. Tingkat reliabilitas yang baik $>0,60$.

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Motivasi Intrinsik (X1)		Motivasi Ekstrinsik (X2)	
Item Kuesioner	Reliabilitas	Item Kuesioner	Reliabilitas
X1.1	0.912	X2.1	0.921
X1.2		X2.2	
X1.3		X2.3	
X1.4		X2.4	
X1.5		X2.5	
X1.6		X2.6	

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2013

Disiplin Kerja (X4)		Kinerja Pegawai (Y)	
Item Kuesioner	Reliabilitas	Item Kuesioner	Reliabilitas
X4.1	0.917	Y1.1	0.924
X4.2		Y1.2	
X4.3		Y1.3	
X4.4		Y1.4	
X4.5		Y1.5	
X4.6		Y1.6	

Dari Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen atau R_i masing-masing variabel $> 0,60$, sehingga item instrumen penelitian dinyatakan memiliki kehandalan yang tinggi. Dengan demikian kuesioner penelitian layak untuk didistribusikan kepada 37orang responden.

4. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Variabel penelitian menjadi bermakna apabila dijabarkan dalam suatu interpretasi, sehingga dimengerti arah dari setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Jawaban responden memberikan gambaran tentang masing-masing item jawaban dari variabel penelitian. Dari hasil jawaban tersebut dapat dilihat reaksi atau sikap pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, baik tentang variabel-variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja, maupun variabel kinerja pegawai. Penjelasan yang membedakan alasan responden memilih setiap alternatif jawaban, telah ditabulasi sebagaimana yang dapat dilihat pada lampiran.

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik seperti yang telah dituangkan dalam tinjauan pustaka, berawal dari teori psikologi kognitif. Pengembangan teori ini secara lebih luas bahwa seseorang dalam melakukan sesuatu disebabkan oleh adanya dorongan dan kebutuhan. seseorang melakukan sesuatu berasal dari kondisi yang ada dalam dirinya sendiri untuk meningkatkan semangatnya mencapai kondisi yang lebih baik. Demikian halnya pegawai di kantor memiliki dorongan yang berasal dari dalam dirinya melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.8. Dorongan Kuat Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	5	5	13.5	3,65
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	14	3	37.8	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat rata-rata jawaban 3,65, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa pegawai mempunyai dorongan kuat melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.9. Dorongan Kuat Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	4	5	10.8	3,65
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	17	3	45.9	
4	Kurang setuju	-	2	-	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat rata-rata jawaban 3,65, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa pegawai mempunyai dorongan kuat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.10. Dorongan Kuat Untuk Berprestasi

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	-	5	-	3,35
2	Setuju	15	4	40.5	
3	Cukup setuju	20	3	54.1	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat rata-rata jawaban 3,35 artinya sebagian besar pegawai menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mempunyai dorongan kuat untuk berprestasi.

Tabel 4.11. Dorongan Kuat Bekerja Sama

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	3	5	8.1	3,49
2	Setuju	14	4	37.8	
3	Cukup setuju	18	3	48.6	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat rata-rata jawaban 3,49, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa pegawai mempunyai dorongan kuat dalam bekerja sama melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.12. Senang Kondisi Pekerjaan di Kantor

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	5	5	13.5	3,62
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	13	3	35.1	
4	Kurang setuju	3	2	8.1	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat rata-rata jawaban 3,65, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa pegawai senang dengan kondisi pekerjaan di kantor.

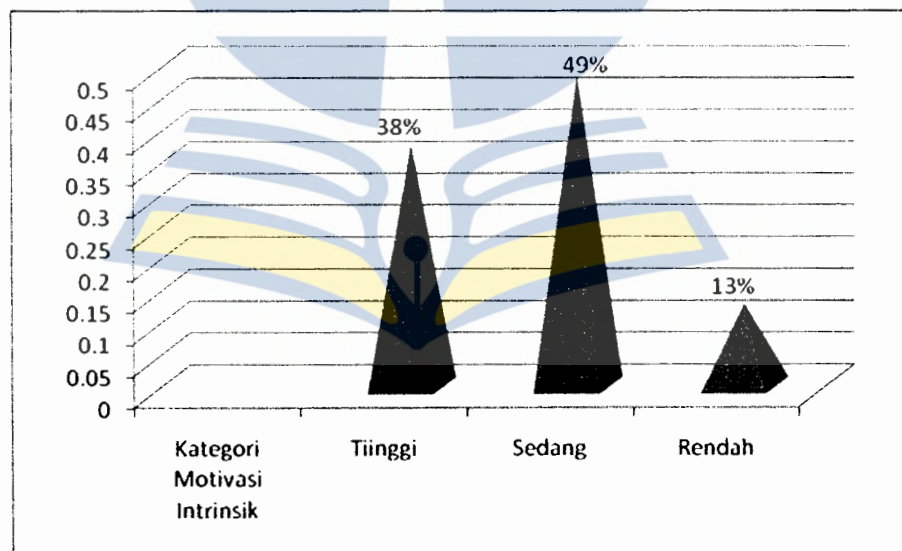
Tabel 4.13. Senang Dengan Sikap Peduli Pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	2	5	5.4	3,57
2	Setuju	18	4	48.6	
3	Cukup setuju	16	3	43.2	
4	Kurang setuju	1	2	2.7	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat rata-rata jawaban 3,57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa pegawai mempunyai dorongan kuat melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil jawaban responden di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik responden sudah baik. Motivasi intrinsik setiap pegawai biasanya berbeda satu dengan lainnya. Untuk mengetahui motivasi intrinsik responden dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.1. Kategori Motivasi Intrinsik Responden

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa dari 37 responden, Motivasi intrinsik pegawai dengan kategori tinggi sebesar 38%, kategori sedang sebesar 49%, dan kategori rendah sebesar 13%. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik responden telah mencerminkan dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai telah memadai.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu, yang mendorongnya untuk melakukan suatu kegiatan. Bentuk motivasi ekstrinsik ini merupakan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas pekerjaan, misalnya pegawai rajin bekerja untuk memperoleh penghargaan baik berupa jabatan, pujian dan hadiah, karena disiplin, perhatian rekan kerja, perhatian pimpinan dan lain-lain merupakan contoh konkrit dari motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong pegawai bekerja. Dalam perspektif kognitif, motivasi ekstrinsik diharapkan bisa meminimalkan peran motivasi intrinsik. Artinya pegawai yang motivasi ekstrinsiknya terpenuhi akan mencapai kepuasan kerja, sehingga lebih mengutamakan motivasi ekstrinsik daripada motivasi intrinsik.

Tabel 4.14. Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Primer

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	4	5	10.8	3,76
2	Setuju	20	4	54.1	
3	Cukup setuju	13	3	35.1	
4	Kurang setuju	-	2	-	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.76, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa gaji dapat memenuhi kebutuhan primer.

Tabel 4.15. Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Sekunder

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	7	5	18.9	3,68
2	Setuju	13	4	35.1	
3	Cukup setuju	15	3	40.5	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,15 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.68, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa gaji dapat memenuhi kebutuhan sekunder.

Tabel 4.16. Gaji berkaitan dengan Kepuasan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	4	5	10.8	3,62
2	Setuju	15	4	40.5	
3	Cukup setuju	18	3	48.6	
4	Kurang setuju	-	2	-	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,16 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.62, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa gaji berkaitan dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.17. Apresiasi Pekerjaan oleh Atasan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	1	5	2.7	3,51
2	Setuju	19	4	51.4	
3	Cukup setuju	15	3	40.5	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,17 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.51, artinya sebagian besar pegawai menyatakan relatif setuju bahwa gaji berkaitan dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.18. Penghargaan Meningkatkan Semangat Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	2	5	5.4	3,54
2	Setuju	17	4	45.9	
3	Cukup setuju	17	3	45.9	
4	Kurang setuju	1	2	2.7	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,18 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa penghargaan meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.19. Penghargaan Meningkatkan Prestasi Kerja

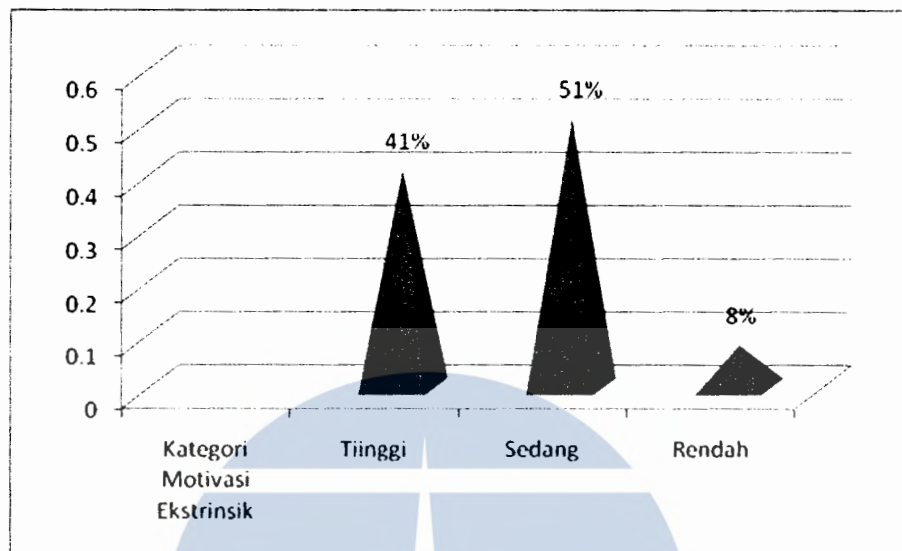
No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	4	5	10.8	3,41
2	Setuju	10	4	27.0	
3	Cukup setuju	20	3	54.1	
4	Kurang setuju	3	2	8.1	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,19 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.41, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa penghargaan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari hasil jawaban responden di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik responden sudah baik. Motivasi intrinsik setiap pegawai biasanya berbeda satu dengan lainnya. Berdasarkan grafik pada gambar 4.2, dapat dilihat bahwa dari 37 responden, Motivasi ekstrinsik pegawai dengan kategori tinggi

sebesar 41%, kategori sedang sebesar 51%, dan kategori rendah sebesar 8%. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik responden telah memadai.



Gambar 4.2. Kategori Motivasi Ekstrinsik Responden

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai bagian yang penting untuk menjaga sikap atau perilaku pegawai dalam menegakkan aturan. Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal. Pegawai sebaiknya memahami kebijakan tentang disiplin pegawai negeri. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap pegawai. Bagi aparatur pemerintahan, disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 4.20. Disiplin Kerja Penting Bagi Pegawai

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	3	5	8.1	3,57
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	17	3	45.9	
4	Kurang setuju	1	2	2.7	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,20, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa disiplin kerja penting bagi pegawai.

Tabel 4.21. Disiplin Kerja dari Kesadaran Sendiri

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	3	5	8.1	3,51
2	Setuju	15	4	40.5	
3	Cukup setuju	17	3	45.9	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,21, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.51, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa disiplin kerja sebaiknya datang diri sendiri.

Tabel 4.22. Disiplin Kerja Dilaksanakan Secara Adil

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	4	5	10.8	3,59
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	15	3	40.5	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,22, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.59, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa disiplin kerja dilaksanakan secara adil.

Tabel 4.23. Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	4	5	10.8	3,62
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	16	3	43.2	
4	Kurang setuju	1	2	2.7	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,23, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.62, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja.

Tabel 4.24. Pegawai Tidak Disiplin Sulit Mencapai Prestasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	7	5	18.9	3,70
2	Setuju	14	4	37.8	
3	Cukup setuju	14	3	37.8	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,24, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.70, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai yang tidak disiplin sulit mencapai prestasi kerja.

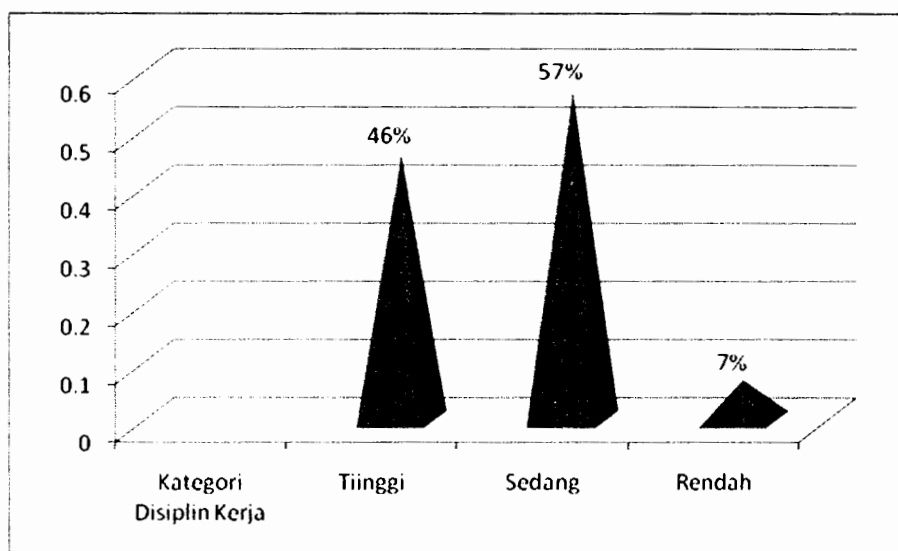
Tabel 4.25. Pegawai Tidak Disiplin Diberi Sanksi

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	3	5	8.1	3,51
2	Setuju	15	4	40.5	
3	Cukup setuju	17	3	45.9	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,25, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.51, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai yang tidak disiplin perlu diberi sanksi.

Dari hasil jawaban responden di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja responden sudah baik. Disiplin kerja setiap pegawai biasanya berbeda satu dengan lainnya. Untuk mengetahui disiplin kerja responden dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.3. Kategori Disiplin Kerja Responden

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa dari 37 responden, disiplin kerja pegawai dengan kategori tinggi sebesar 46%, kategori sedang sebesar 57%, dan kategori rendah sebesar 7%. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai telah memadai.

e. Kinerja

Kinerja sering ditafsirkan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Tabel 4.26. Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	5	5	13.5	3,68
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	15	3	40.5	
4	Kurang setuju	1	2	2.7	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,26, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.68, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan target.

Tabel 4.27. Target Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	2	5	5.4	3,57
2	Setuju	17	4	45.9	
3	Cukup setuju	18	3	48.6	
4	Kurang setuju	-	2	-	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,27, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa target yang dicapai telah sesuai dengan jumlah pekerjaan.

Tabel 4.28. Tingkat Ketelitian Pegawai

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	3	5	8.1	3,54
2	Setuju	16	4	43.2	
3	Cukup setuju	16	3	43.2	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,28, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa selalu memperhatikan tingkat ketelitian dalam bekerja.

Tabel 4.29. Kualitas Kerja Sesuai Standard

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	2	5	5.4	3,46
2	Setuju	14	4	37.8	
3	Cukup setuju	20	3	54.1	
4	Kurang setuju	1	2	2.7	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,29, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa kualitas kerja sesuai standard.

Tabel 4.30. Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	3	5	8.1	3,51
2	Setuju	15	4	40.5	
3	Cukup setuju	17	3	45.9	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Pada Tabel 4,30, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.51, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.31. Penyampaian Laporan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat setuju	5	5	13.5	3,62
2	Setuju	15	4	40.5	
3	Cukup setuju	15	3	40.5	
4	Kurang setuju	2	2	5.4	
5	Tidak setuju	-	1	-	
Jumlah		37		100	

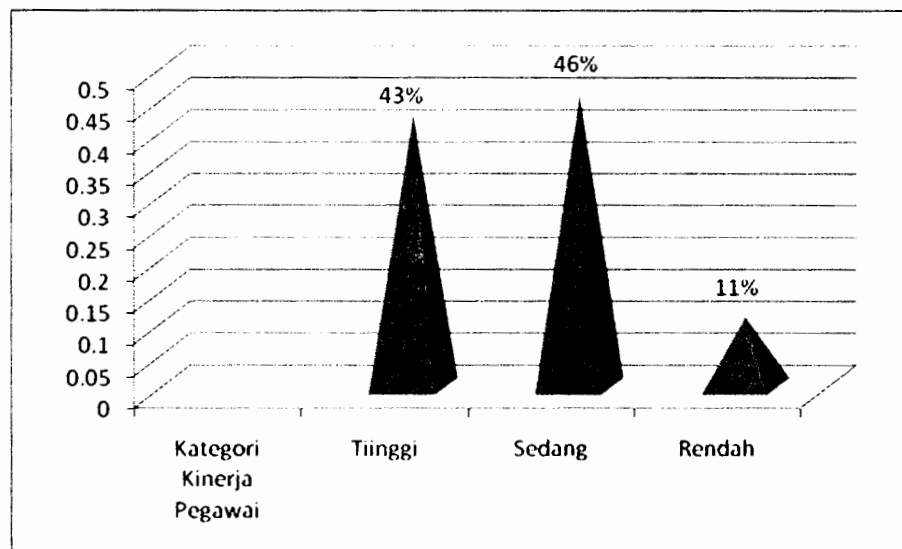
Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2013)

Dari Tabel 4,31, dapat dilihat rata-rata jawaban 3.62, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai dalam penyampaian laporan tepat waktu.

Dari hasil jawaban responden di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai responden sudah baik. Kinerja pegawai setiap pegawai biasanya berbeda satu dengan lainnya. Berdasarkan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa dari 37 responden, kinerja pegawai dengan kategori tinggi sebesar 43%, kategori sedang

sebesar 46%, dan kategori tinggi rendah sebesar 11%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja responden telah memadai.

Untuk mengetahui kinerja pegawai responden dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.4. Kategori Kinerja Responden

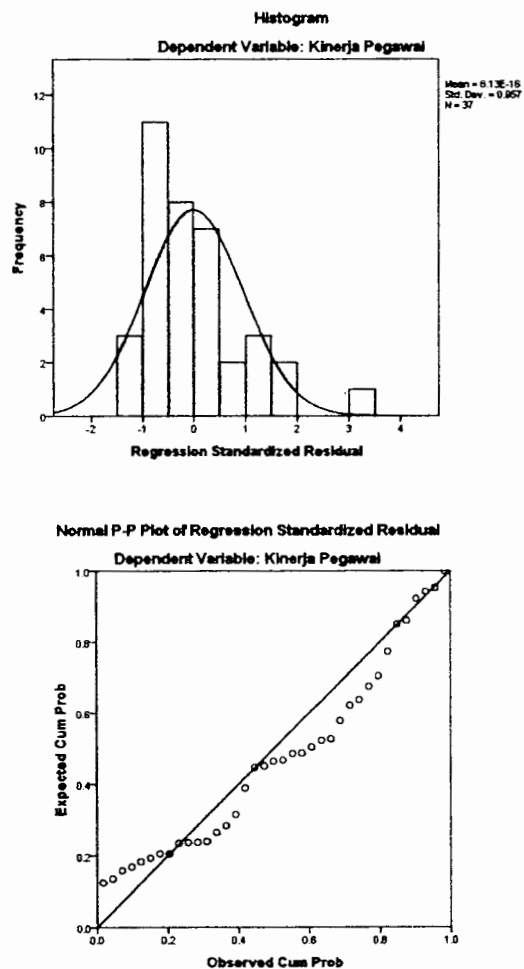
B. Hasil Uji Kelayakan Regresi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan kelayakan persyaratan regresi untuk melihat data variabel bebas adalah normal Berdasarkan hasil di atas, bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Penerimaan normalitas data sesuai dengan pendapat Singgih (2013, p.214) yaitu : **Pertama.** garis kurva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. **Kedua,** karena titik-titik pada Normal P-

P Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas dari data kuesinoer dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.5. Hasil Pengujian Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Singgih (2013:282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5.

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Variance Inflating Factor (VIF)
Motivasi Intrinsik	1,153
Motivasi Ekstrinsik	1,003
Disiplin Kerja	1,151

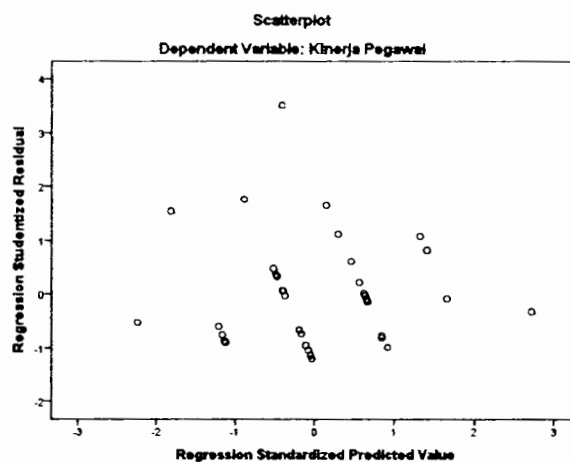
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2013

Hasil di atas menunjukkan tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis.

3. Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan *variance*). Menurut Singgih (2013, p.210) jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas.

Sedangkan hasil pengujian sebagaimana gambar 4,6 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.



Gambar 4.6. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

C. Hasil Analisis Regresi Berganda

1. Pengaruh Simultan

Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel bebas yang meliputi : variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis tentang variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien regresi	R	R Square	Adj. R Square	F
Konstanta	1,001	0,96 0	0,922	0,915	130,028
Motivasi intrinsik (X_1)	0,324				
Motivasi ekstrinsik (X_2)	0,367				
Disiplin kerja (X_3)	0,354				

Sumber : Data Olahan 2013, (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,001 + 0,324 X_1 + 0,367 X_2 + 0,354 X_3$$

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan menunjukkan hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 130,28 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata (alpha) 5% memperlihatkan angka 1,79. Dengan demikian hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas X yang meliputi variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikan F pada taraf nyata (alpha) 5%.

Selanjutnya dari model analisis regresi berganda diperoleh nilai multipel regresi sebesar 0,960, hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel tergantung (Y) sebesar 96 persen. Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0,922 Artinya adalah variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 92,20 persen, sedangkan sisanya 7,80 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas yaitu variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), secara simultan terhadap

variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai sebesar 91,50 persen, sedangkan sisanya 8,50 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

2. Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh parsial variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4,34. Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien parsial (t)	Sig. t	t Tabel
Motivasi intrinsik (X_1)	0,324	11.712	0,000	2,042
Motivasi ekstrinsik (X_2)	0,367	13.334	0,000	
Disiplin kerja (X_3)	0,354	11.174	0,000	

Sumber : Data Olahan, 2013 (Lampiran)

Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi diperoleh hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dapat dijelaskan sebagai berikut:

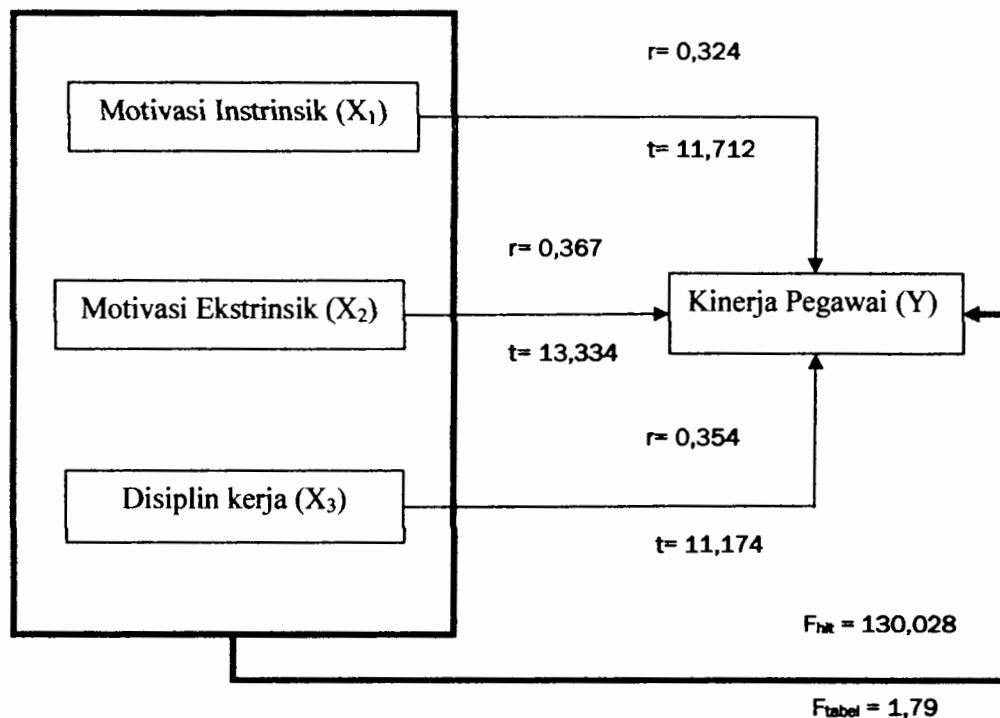
- a. Variabel motivasi intrinsik (X_1), mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,342 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 11,172 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,042 (Rangkuti, 2004:143) sehingga $t_{hitung} > t_{table}$. Artinya

terdapat pengaruh yang sangat signifikan Variabel motivasi intrinsik (X_1), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu Variabel motivasi intrinsik (X_1), adalah sebesar 0,324 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi intrinsik (X_1), terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32,40 persen. Artinya apabila motivasi intrinsik dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 32,40 persen.

- b. Variabel motivasi ekstrinsik (X_2), mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,367 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13,334 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,042 sehingga $t_{hitung} > t_{table}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel motivasi ekstrinsik (X_2), adalah sebesar 0,367 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,70 persen. Artinya apabila motivasi ekstrinsik dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 36,70 persen.
- c. Variabel disiplin kerja (X_3), mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,354 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat

dilihat dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 11,174 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,042, yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel disiplin kerja (X_3), terhadap variable dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel disiplin kerja (X_3), adalah sebesar 0,354 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja (X_3), terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,40 persen. Artinya apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 35,40 persen.

Hasil pengujian simultan dan parsial secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.7. Pengaruh Simultan dan Parsial Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji statistik ditemukan pembuktian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I: Diduga motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel motivasi intrinsik (X_1) t_{hitung} sebesar 11,172 dengan tingkat signifikansi α $0,000 < 0,05$. Hasil ini memperlihatkan bahwa $H_a: b_i > 0$ (H_0 di

tolak) artinya ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian **hipotesis I dinyatakan diterima.**

Hipotesis II: Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik (X_2) t_{hitung} sebesar 13,334 dengan tingkat signifikansi α $0,000 < 0,05$. Hasil ini memperlihatkan bahwa $H_a: \beta_i > 0$ (H_0 ditolak) artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi ekstrinsik (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian **hipotesis II dinyatakan diterima.**

Hipotesis III: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 11,174 dengan tingkat signifikansi α $0,000 < 0,05$. Hasil ini memperlihatkan bahwa $H_a: \beta_i > 0$ (H_0 ditolak) artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian **hipotesis III dinyatakan diterima.**

E. Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Dari hasil analisis parsial hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 0,324 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 32,40 persen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data motivasi intrinsik di mana responden umumnya menilai variabel motivasi intrinsik lebih banyak pada skor 3 dan 4. Hal ini memperlihatkan bahwa pada dasarnya motivasi intrinsik telah dimiliki oleh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

Hasil uji t variabel motivasi ekstrinsik diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel materi pelatihan adalah sebesar 0,367 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 36,70 dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data motivasi ekstrinsik di mana responden umumnya menilai motivasi ekstrinsik lebih banyak pada skor 3 dan 4. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil studi Shaemi *et al* (2012) yang melakukan penelitian dengan judul *The Effect of Employees' Performance Appraisal Procedure on their*

Intrinsic Motivation. Shaemi *et al* (2012) yang mengutip pendapat Deci *et al*, 1989; dan Wang & Guthrie, 2004, menyatakan *intrinsic motivation is that the employees do the work by themselves or in other words, gain satisfaction and utility from doing that. The systematic practice of giving feedback to employees will have a great impact on the intrinsic motivation of employees.* Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian survei. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki mempengaruhi proses evaluasi kinerja karyawan pada motivasi intrinsik mereka. Sampel penelitian terdiri dari 80 karyawan organisasi transportasi di Provinsi Esfahan Iran. Data penelitian telah dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis factor. Pengolah data menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari loading atau rotasi factor yaitu nilai motivasi intrinsik dengan probabilitas $\alpha 0,000 < 0,05$ Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa proses evaluasi prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 69%.

Hasil penelitian Shaemi *et al* (2012) dengan hasil penelitian ini ada persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja. Persamaan lainnya adalah dari jenis dan metode penelitian, teknik pengumpulan data, serta pengujian instrument penelitian. Perbedaannya adalah Shaemi *et al* melihat dari sisi evaluasi kinerja dengan teknik analisis data menggunakan analisis factor. Sedangkan penelitian ini melihat kinerja dengan teknik analisis data

menggunakan regresi linier berganda. Namun hasil penelitian Shaemi *et al* (2012) dengan hasil penelitian ini bersifat saling mendukung.

Hasil penelitian Muogbo (2013) mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik diberikan kepada pekerja dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian Muogbo dengan hasil penelitian ini ada persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah meneliti motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya pada indikator yaitu Muogbo hanya menggunakan penghargaan sebagai indikator motivasi ekstrinsik. Sedangkan penelitian ini, indikator motivasi intrinsik adalah gaji dan penghargaan. Namun hasil penelitian Muogbo (2013) dengan hasil penelitian ini bersifat saling mendukung.

Hasil penelitian Manzoor (2012) bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu ada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Manzoor dengan hasil penelitian ini ada persamaan dan perbedaan. Persamaannya dari sisi metode penelitian dan variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Perbedaannya penelitian Manzoor menggunakan efektivitas organisasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini mengarah pada kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Manzoor (2012) dengan hasil penelitian ini bersifat saling mendukung.

Hasil uji t disiplin kerja diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,354 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,40 persen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data disiplin kerja menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel disiplin kerja lebih banyak pada skor 4 dan 3. Kondisi memperlihatkan bahwa pegawai setuju dengan disiplin kerja yang diterapkan.

Hasil penelitian Louise dan Johanitas (2012), Hasil studinya menunjukkan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai sector publik di Afrika. Hasil penelitian Louise dan Johanitas dengan hasil penelitian ini ada persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah penggunaan disiplin sebagai variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya Louise dan Johanitas hanya menggunakan disiplin korektif sebagai indikator disiplin, sedangkan penelitian menggunakan disiplin korektif dan disiplin preventif sebagai indikator disiplin. Namun hasil penelitian Louise dan Johanitas (2012) dengan hasil penelitian ini bersifat saling mendukung.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori sebagaimana yang diungkapkan Secara tersirat oleh Robbins (2010, p.209) menyatakan motivasi intrinsik merupakan persepsi sebab akibat seorang individu mengenai mengapa ia mengerjakan suatu tugas. Motivasi

ekstrinsik adalah ganjaran yang diberikan kepada seseorang untuk melaksanakan tugas yang menarik yang menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas itu sendiri merosot. Maksudnya motivasi ekstrinsik yang telah terapresiasi akan menyebabkan kecenderungan pegawai lebih mengutamakan motivasi ekstrinsik dari pada motivasi intrinsik yang biasanya bersifat kondisional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh saudara Munawir(2009) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Didapat kesimpulan dari hasil penelitian adalah Variabel independen(Motivasi Kerja) yaitu Faktor Instrinsik (X1) dan Faktor Ekstrinsik (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Kedua variabel independen Motivasi Kerja yaitu faktor instrinsik (X1) dan Faktor Ekstrinsik (X2) secara bersama(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

Merujuk pada teori dua faktor dari Herzberg oleh Luthan(2008, p.283) bahwa hygiene dan motivator merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Keinginan berprestasi dalam hirarki motivasi kerja oleh Luthan(2008, p.281) merupakan kebutuhan aktualisasi diri yang menjadi

pendukung motivasi kerja. Hasil penelitian ini dengan teori dua faktor Herzberg dan hirarki motivasi kerja bersifat saling mendukung.

F. Implikasi Penelitian

Implikasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah untuk Dinas Perikanan dan pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

1. Implikasi terhadap Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja sangat penting diperhatikan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Keberadaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berfungsi mendayagunakan semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Semangat kerja pegawai merupakan sisi penting yang harus diperhatikan, sebab apabila tidak dilakukan atau dihilangkan akan menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara disiplin kerja perlu dibangun dengan cara memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu, agar capaian kinerja pegawai dapat optimal.

2. Implikasi terhadap Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu

Kinerja pegawai ternyata ditentukan atau dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini memang sebagai upaya yang terus dikembangkan dan perlu diekspresikan oleh pegawai dengan kesadarannya sendiri dalam mewujudkan motivasi

intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga dapat mendukung terwujudnya kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu. Dari analisis dan pembahasan, selanjutnya dikemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi parsial motivasi intrinsik sebesar 0,324 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 32,40 persen. Artinya apabila motivasi intrinsik dinaikkan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 32,40 persen.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi parsial yaitu motivasi ekstrinsik sebesar 0,367 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 36,70 persen. Artinya apabila motivasi ekstrinsik dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 36,70 persen.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi parsial yaitu disiplin kerja

sebesar 0,354 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,40 persen. Artinya apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 35,40 persen.

B. Saran

1. Motivasi intrinsik pegawai walaupun sudah cukup baik, namun perlu dorongan semangat yang lebih kuat, agar motivasi internal tersebut bisa secara konsisten dilaksanakan. Mengingat motivasi intrinsik sering bersifat kondisional yaitu tergantung dari suasana hati pegawai. Dengan demikian diperlukan tekad dan semangat dari dalam diri sendiri, agar motivasi intrinsik bisa menyemangati pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara obyektif.
2. Motivasi ekstrinsik walaupun sudah baik, namun perlu terus menjadi perhatian pimpinan dan organisasi, agar pegawai dalam mengarahkan keinginannya bisa semakin terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin kerja perlu mendapat perhatian lagi, terutama penerapan disiplin yang diberlakukan secara adil tanpa diskriminasi. Mengingat terkadang masih ada pegawai yang belum diperlakukan sama dalam penegakkan disiplin. Hal ini jika tidak diantisipasi akan menghambat kinerja.
4. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi dan lainnya. Oleh

sebab itu peneliti berikutnya direkomendasikan dapat melakukan studi kinerja pegawai dengan variabel yang lebih kompleks.

5. Penelitian ini telah dilakukan dengan sungguh-sungguh, namun peneliti masih merasakan keterbatasan memperoleh buku yang diharuskan yaitu tahun terbit 2010, jurnal-jurnal dan buku yang berbahasa Inggris. Dengan demikian peneliti berikutnya diharapkan dapat menggali motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara lebih mendalam dengan cara melakukan studi literatur dan jurnal Internasional atau jurnal lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P (2011). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BKKBN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 3. No 6. Des 2005. p 1-25.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2011). *Psikologi Industri, Edisi Keenam*. Yogyakarta: Liberty.
- Akbar, F.N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Thesis*.
- Basri. (2009). Analisis Peningkatan Kerja PNS Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Kubu Raya. *Thesis. Program Pascasarjana Untan Pontianak*. Pontianak.
- Berliner, D.C. & Calfee, R.C. (2013). *Handbook of Educational Psychology*. New York, Simon & Schuster Macmillan.
- Buhler, A. 2010. *Strategic of Human Resorce Management*. United States of America. Western Ohio University.
- Cherrington, D.J. (2011). *Organizational Behavior, The Management of Inndividual and Organization Behavior*, United States of America : Allyn and Bacon.
- Dharma, A. (2005). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, S. (2000). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K. (2002). *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Efendi dan Singarimbun. (1995). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, E.B. (2008). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Mas'ud, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et.al. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F.C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Andi.

- Gondokusumo, A A. (2008). *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang*: BP. Undip.
- Gujarati, D.N. (2003). *Metodologi Research*. Yogyakarta: ANDI.
- Gustiyah, R. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluhan perindustrian pada kantor perindustrian dan perdagangan kota medan. *Tesis*.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Volume 2 Nomor 2: 165-180.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B.U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Analisis Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hendriyanto, A. (2011). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan). *Thesis Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*. Malang.
- Heidjrachman dan Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPPEE.
- Herzberg, F. (1966). *The Motivation to work*. John Willey and Sons, Inc.
- Iriani, N.I. (2010). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 8 Nomor 2*.
- Indra, W dan Adam. (2011), *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kesembilan, Bandung: Sulita.
- Ivancevich., J.M. Roberth, K., & Michael T. M, (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerjemah Dharma Yuwono, Jakarta: Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki. (2011). *Organizational behaviour 8th edition*. New York McGrow Hill International Edition.

- Luthans, F. (2008). *Organizational Behaviour*, Eleventh Edition, McGraw-Hill, Inc.
- (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Louise, V.D.B., & Johanitas, S. (2012) *Perceived fairness of disciplinary procedures in the public service sector: an exploratory study*. SA Journal of Human Resource Management. Vol 6 No. 2 pp 1-6. Diunduh tanggal 29 Juli 2013.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000). *Human Resources Management*. Ninth edition, Cincinnati, Ohio. South-Western College Publishing.
- Muogbo, (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Volume 2 Issue 7 pp 70-80. 2013. Diunduh tanggal 9 Agustus 2013.
- Manzoor, Q.A. (2012). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*. Vol 3 No 1, pp 1-23. Diunduh tanggal 9 Agustus 2013.
- Mia, R. (2006). No More Polarization, Please! Towards a More Nuanced Perspective on Motivation in Organizations. *SMG Working Paper No. 9/2006*. Diunduh tanggal 9 Agustus 2013.
- Mohammed, S.C. (2007). Enhancing motivation and work performance of the salespeople: the impact of supervisors' behavior. *African Journal of Business Management Vol.1. (9)*, pp.238-243. Diunduh tanggal 14 Januari 2013.
- Manullang M. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah, T. (2005). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Makmun, A.S. (2009). *Psikologi Kependidikan: Perangkat Sistem Pengajaran Modul*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawir. (2009). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. *Tugas Akhir Program Magister Manajemen Untan Pontianak*. Pontianak.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.

- Muljadi, A. (2006). *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrukin & Waridin. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengelola Pasar Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekobis Volume 7 Nomor 2*.
- Moekijat, (1998), *Manajer Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H & Hadari, M. (2000). *Administrasi Personal Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: H Masagung.
- Nasir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni. (2003). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Paramedis Keperawatan Kediri. Thesis.
- Nitisemito, S. A. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panagiotis, T. Nikos, K & Panagiotis, R. (2010). Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector. *7th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (7th ICESAL 2010) 28-29 June 2010, Rhodes, Greece*. Diunduh tanggal 9 Agustus 2013.
- Quigley and Tymon Jr. (2006). *Toward An Integrated Model Of Intrinsic Motivation And Career Self Management*.
- Rangkuti, F. (2004). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Resky, A. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Ridwan. (2003). *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta 86.
- Robbins, S.P. (2010). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Penerjemah Benyamin Molan. Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. and Timothy A. J. (2013). *Essentials of Organizational Behavior*. New York. McGraw Hill Inc.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ruth, K., Gilad, C. & Rober, D.P. (2012). *Work Motivation, Past, Present, Future*. New York, London, Taylor & Francis Group.
- Shaemi, B.A., Abzari M., & Javani M. (2012) The Effect of Employees' Performance Appraisal Procedure on their Intrinsic Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* December 2012, Vol. 2, No. 12, pp 161-169. Diunduh tanggal 25 Januari 2013.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Sardiman, A.M. (2011). *Interaksi Motivasi dan Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Singgih, S. (2013). *SPSS 20, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sigit, S. (1999). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Bisnis Manajemen*. Yogyakarta.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua, Jakarta : LP3ES.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, P.B. dan Waridin, (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Journal Riset Bisnis Indonesia Volume 2 Nomor 2 :181-198*.
- Suparmono, A. (2011). Peningkatan Disiplin Melalui Motivasi dan Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Demak. *Thesis Program Pascasarjana Unissula Semarang*. Semarang.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua, Bandung : Alfabeta.
- Teguh S.R. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Teo. (2001). *Demographic And Motivation Variables Associated With Internet Usage Activities*. Singapore.

- Thompson, R. & Stickland (2003) *The New Psychology of Persuasion and motivation in Selling*. USA: Engelwood Clif. Prentice Hall. Inc.
- Umar, N. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: FIA- Universitas Brawijaya.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wahyuningrum, (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobongan. *Thesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.
- Wursanto, I.G. (2000). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wood, J.M., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Oshborn, R.N. (1998) *Organizational Behavior an Asia-Pasific Perspective*. Australian edition, Jacaranda Wiley Ltd., Queensland, Australia.
- Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif. Dosen Unissula. *Journal Ekobis Volume 7 Nomor 2 : 241-256*.

Lampiran 1. Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN****JUDUL :****PERAN MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERIKANAN KABUPATEN KAPUAS HULU****I. Umum**

Bapak/ibu yang terhormat,

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan Judul “ Peran Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu “ pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka Pontianak.

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner.

1. Mohon memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak / ibu / Saudara anggap benar pada salah satu kolom disamping daftar pernyataan.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner.

5. Kreteria pernyataan sebagai berikut :

SS	: Sangat Setuju	: 5
S	: Setuju	: 4
CS	: Cukup Setuju	: 3
KS	: Kurang Setuju	: 2
TS	: Tidak Setuju	: 1

III. Identitas Responden.

Nomor Responden :

Nama Responden :

Umur :tahun

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Pangkat / Golongan :

Status Perkawinan :

Masa Kerja :

Unit Kerja : Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu.

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
A	MOTIVASI INTRINSIK (X1)					
1	Dorongan					
	1. Saya memiliki dorongan kuat melaksanakan pekerjaan					
	2. Saya memiliki dorongan kuat menyelesaikan pekerjaan					
	3. Saya memiliki dorongan kuat untuk berprestasi					
	4. Saya memiliki dorongan kuat bekerja sama dengan rekan kerja					
2	Persepsi					
	5. Saya senang dengan kondisi pekerjaan di kantor					
	6. Saya senang dengan sikap peduli pimpinan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
B	MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)					
1	Gaji					
	1. Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan primer					
	2. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan skunder					
	3. Gaji yang saya terima berkaitan dengan kepuasan kerja					
2	Penghargaan					
	4. Saya senang bila atasan mengapresiasi hasil pekerjaan					
	5. Penghargaan bagi saya sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja					
	6. Penghargaan bagi saya sangat penting untuk meningkatkan semangat berprestasi					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
C	DISIPLIN KERJA (X3)					
1	Preventif					
	1. Disiplin kerja penting bagi pegawai					
	2. Disiplin kerja sebaiknya dari kesadaran pegawai mematuhi aturan					
	3. Disiplin kerja diberlakukan secara adil					
	4. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja					
	5. Pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja akan sulit mencapai prestasi kerja					
2	Korektif					
	6. Pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja perlu diberi sanksi					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
D	KINERJA (Y)					
1	Kuantitas					
	1. Pegawai menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai target					
	2. Target yang dicapai sesuai dengan jumlah pekerjaan					
2	Kualitas					
	3. Pegawai mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja					
	4. Kualitas kerja pegawai sesuai dengan standar pelayanan organisasi					
3	Ketepatan Waktu					
	5. Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
	6. Pegawai menyampaikan laporan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

Lampiran 2. Pengujian Instrumen Penelitian Validitas dan reliabilitas variable motivasi Intrinsik

Validitas

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.55	.605	20
X1.2	3.35	.813	20
X1.3	3.60	.883	20
X1.4	3.40	.754	20
X1.5	3.65	.671	20
X1.6	3.35	.745	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.35	10.450	.839	.890
X1.2	17.55	9.629	.754	.897
X1.3	17.30	9.168	.776	.896
X1.4	17.50	10.053	.727	.901
X1.5	17.25	10.408	.748	.898
X1.6	17.55	10.050	.739	.899

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

Validitas dan reliabilitas variable Motivasi Ekstrinsik

Validitas

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.50	.513	20
X2.2	3.50	.946	20
X2.3	3.60	.821	20
X2.4	3.40	.883	20
X2.5	3.60	.883	20
X2.6	3.60	.681	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.70	13.063	.880	.907
X2.2	17.70	10.642	.819	.903
X2.3	17.60	11.516	.790	.905
X2.4	17.80	11.326	.755	.911
X2.5	17.60	11.411	.738	.913
X2.6	17.60	12.253	.813	.904

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

Validitas dan reliabilitas variable Disiplin Kerja

Validitas

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.55	.605	20
X3.2	3.35	.988	20
X3.3	3.50	.889	20
X3.4	3.35	.745	20
X3.5	3.30	.733	20
X3.6	3.45	.887	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.95	12.997	.834	.899
X3.2	17.15	10.661	.831	.894
X3.3	17.00	11.895	.704	.912
X3.4	17.15	12.450	.760	.903
X3.5	17.20	12.484	.768	.902
X3.6	17.05	11.524	.779	.900

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	6

Validitas dan reliabilitas variable Kinerja Pegawai**Validitas****Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.70	.801	20
Y1.2	3.60	.681	20
Y1.3	3.70	.801	20
Y1.4	3.75	.786	20
Y1.5	3.55	.826	20
Y1.6	3.80	.696	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18.40	9.937	.946	.887
Y1.2	18.50	11.842	.652	.926
Y1.3	18.40	10.779	.748	.915
Y1.4	18.35	11.082	.699	.921
Y1.5	18.55	10.155	.859	.899
Y1.6	18.30	11.168	.797	.909

Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Motivasi Intrinsik

Responden	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	5	4	3	4	4
2	4	3	3	2	4	3
3	3	3	4	3	5	4
4	3	4	3	4	3	3
5	4	5	3	5	5	4
6	4	3	4	4	4	3
7	3	3	3	4	3	4
8	4	3	3	3	2	4
9	3	4	3	4	3	5
10	4	3	2	3	4	4
11	3	5	4	4	4	3
12	2	4	3	3	3	4
13	4	4	4	3	4	3
14	2	3	3	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	4
17	5	4	3	4	4	3
18	4	5	3	3	2	2
19	3	4	3	3	4	3
20	4	3	4	5	5	4
21	5	4	2	2	4	5
22	4	3	3	3	3	4
23	3	4	4	4	4	3
24	4	3	3	3	3	4
25	5	4	4	3	4	3
26	4	3	4	5	5	4
27	3	4	3	4	4	3
28	4	4	3	3	5	4
29	3	3	4	4	4	3
30	3	4	3	3	3	3
31	5	3	4	3	2	4
32	3	3	3	4	3	4
33	4	3	4	4	4	4
34	3	4	4	3	3	3
35	4	4	3	4	3	3
36	5	4	4	3	4	3
37	3	3	3	3	3	4

Tabulasi Jawaban Motivasi Ekstrinsik

Responden	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	3	4	3	3
2	4	3	4	3	5	3
3	3	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3
5	3	5	3	4	4	4
6	5	4	3	2	3	3
7	4	5	4	3	4	3
8	3	4	3	3	2	4
9	5	3	4	4	3	3
10	4	2	3	3	4	2
11	4	5	5	4	3	3
12	3	3	3	3	4	4
13	4	3	5	4	4	3
14	3	3	3	3	3	4
15	4	3	3	4	3	3
16	4	5	5	4	4	3
17	3	4	4	3	4	4
18	3	3	4	4	4	5
19	4	5	3	3	3	4
20	3	4	3	4	4	3
21	4	4	4	3	3	5
22	4	3	3	4	4	4
23	4	4	4	3	3	3
24	3	5	5	4	3	3
25	4	2	4	4	4	3
26	3	4	3	2	3	4
27	5	3	4	3	4	3
28	4	3	3	4	3	3
29	3	4	3	4	4	5
30	4	3	4	3	3	2
31	3	4	4	4	5	5
32	4	3	4	5	4	3
33	3	4	3	4	3	2
34	4	3	4	3	4	4
35	5	4	3	4	3	4
36	4	5	4	4	4	3
37	4	3	4	3	4	3

Tabulasi Jawaban Disiplin Kerja

Responden	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	4	3	3	3
2	3	4	3	4	4	5
3	4	3	4	2	3	3
4	3	3	3	5	4	4
5	3	4	2	3	3	3
6	4	3	3	4	5	5
7	3	4	3	3	4	3
8	4	4	4	3	4	4
9	3	2	3	4	5	2
10	4	3	4	3	3	3
11	3	4	5	5	4	4
12	4	5	4	3	3	3
13	3	3	4	4	5	4
14	3	4	5	4	3	3
15	4	3	3	3	4	4
16	3	4	4	3	5	4
17	4	3	5	4	3	3
18	4	4	3	3	4	3
19	5	4	4	4	2	4
20	3	3	3	3	5	4
21	4	3	4	3	3	2
22	5	2	3	4	4	3
23	3	4	4	3	3	3
24	4	3	4	4	4	4
25	3	4	3	3	3	3
26	4	3	3	5	3	4
27	4	4	4	4	4	3
28	2	3	2	4	3	5
29	4	4	4	4	4	4
30	3	5	3	4	4	4
31	3	4	3	5	2	3
32	4	3	4	3	3	4
33	3	4	3	4	5	3
34	5	3	4	3	5	4
35	3	3	3	4	4	3
36	3	3	5	4	3	4
37	4	5	4	3	4	3

Tabulasi Jawaban Kinerja

Responden	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	4	4	3	3
2	3	4	3	3	5	3
3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	2	3
5	5	4	4	3	3	3
6	3	3	3	4	5	4
7	4	3	4	3	4	3
8	3	3	4	4	3	3
9	4	3	3	3	4	4
10	3	4	3	3	3	3
11	4	3	5	4	4	4
12	4	4	3	3	3	3
13	3	3	4	4	4	5
14	5	3	2	3	4	3
15	4	4	3	4	3	4
16	5	3	3	5	4	3
17	4	4	4	3	3	4
18	2	3	4	5	4	3
19	3	3	3	4	5	4
20	3	5	4	3	4	3
21	4	4	3	3	3	4
22	4	5	4	3	2	4
23	3	4	5	4	3	2
24	4	3	3	3	4	5
25	3	4	5	4	3	2
26	4	3	4	3	4	4
27	5	4	2	3	3	5
28	3	3	4	4	4	3
29	5	4	3	2	3	5
30	4	3	4	3	3	3
31	3	4	3	4	4	4
32	4	3	4	3	3	4
33	3	4	3	4	4	3
34	4	4	3	3	4	4
35	3	3	4	3	3	5
36	4	4	3	4	4	4
37	3	4	4	3	3	4

Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

Motivasi Intrinsik

Statistics

	Dorongan Kuat Melaksanakan Pekerjaan	Dorongan Kuat Menyelesaikan Pekerjaan	Dorongan Kuat Untuk Berprestasi	Dorongan Kuat Bekerja Sama	Senang Kondisi Pekerjaan di Kantor	Senang Dengan Sikap Peduli Pimpinan
N Valid	37	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.65	3.65	3.35	3.49	3.62	3.57
Median	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00

Dorongan Kuat Melaksanakan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	5	13.5	13.5	13.5
4	16	43.2	43.2	56.8
Valid 3	14	37.8	37.8	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Dorongan Kuat Menyelesaikan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	10.8	10.8	10.8
Valid 4	16	43.2	43.2	54.1
3	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Dorongan Kuat Untuk Berprestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	15	40.5	40.5	40.5
Valid 3	20	54.1	54.1	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Dorongan Kuat Bekerja Sama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	8.1	8.1	8.1
4	14	37.8	37.8	45.9
Valid 3	18	48.6	48.6	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Senang Kondisi Pekerjaan di Kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	5	13.5	13.5	13.5
4	16	43.2	43.2	56.8
Valid 3	13	35.1	35.1	91.9
2	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Senang Dengan Sikap Peduli Pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	2	5.4	5.4	5.4
4	18	48.6	48.6	54.1
Valid 3	16	43.2	43.2	97.3
2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Frekuensi Motivasi Ekstrinsik

Statistics

	Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Primer	Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Sekunder	Gaji berkaitan dengan Kepuasan Kerja	Apresiasi Pekerjaan oleh Atasan	Penghargaan Meningkatkan Kerja	Penghargaan Meningkatkan Prestasi Kerja
N Valid	37	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.76	3.68	3.62	3.51	3.54	3.41
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00

Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Primer

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	10.8	10.8	10.8
4	20	54.1	54.1	64.9
3	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Gaji dapat Mencukupi Kebutuhan Sekunder

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	7	18.9	18.9	18.9
4	13	35.1	35.1	54.1
3	15	40.5	40.5	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Gaji berkaitan dengan Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	10.8	10.8	10.8
4	15	40.5	40.5	51.4
3	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Apresiasi Pekerjaan oleh Atasan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	1	2.7	2.7	2.7
4	19	51.4	51.4	54.1
Valid 3	15	40.5	40.5	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Penghargaan Meningkatkan Semangat Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	2	5.4	5.4	5.4
4	17	45.9	45.9	51.4
Valid 3	17	45.9	45.9	97.3
2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Penghargaan Meningkatkan Prestasi Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	10.8	10.8	10.8
4	10	27.0	27.0	37.8
Valid 3	20	54.1	54.1	91.9
2	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Frekwensi Disiplin Kerja

Statistics

	Disiplin Kerja Penting Bagi Pegawai	Disiplin Kerja dari Kesadaran Sendiri	Disiplin Kerja Dilaksanakan Secara Adil	Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Kinerja	Pegawai Tidak Disiplin Sulit Mencapai Prestasi Kerja	Pegawai Tidak Disiplin Diberi Sanksi
N Valid	37	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.57	3.51	3.59	3.62	3.70	3.51
Median	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00

Disiplin Kerja Penting Bagi Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	8.1	8.1	8.1
4	16	43.2	43.2	51.4
Valid 3	17	45.9	45.9	97.3
2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Disiplin Kerja dari Kesadaran Sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	8.1	8.1	8.1
4	15	40.5	40.5	48.6
Valid 3	17	45.9	45.9	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Disiplin Kerja Dilaksanakan Secara Adil

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	10.8	10.8	10.8
4	16	43.2	43.2	54.1
Valid 3	15	40.5	40.5	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Kinerja

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	10.8	10.8	10.8
4	16	43.2	43.2	54.1
Valid 3	16	43.2	43.2	97.3
2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pegawai Tidak Disiplin Sulit Mencapai Prestasi Kerja

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	7	18.9	18.9	18.9
4	14	37.8	37.8	56.8
Valid 3	14	37.8	37.8	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pegawai Tidak Disiplin Diberi Sanksi

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	8.1	8.1	8.1
4	15	40.5	40.5	48.6
Valid 3	17	45.9	45.9	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Frekwensi Kinerja Pegawai

Statistics

	Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	Target Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan	Tingkat Ketelitian Pegawai	Kualitas Kerja Sesuai Standard	Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan tepat Waktu	Penyampaian Laporan Tepat Waktu
N Valid	37	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.68	3.57	3.54	3.46	3.51	3.62
Median	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00

Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	5	13.5	13.5	13.5
4	16	43.2	43.2	56.8
Valid 3	15	40.5	40.5	97.3
2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Target Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	2	5.4	5.4	5.4
Valid 4	17	45.9	45.9	51.4
3	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Tingkat Ketelitian Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	8.1	8.1	8.1
4	16	43.2	43.2	51.4
Valid 3	16	43.2	43.2	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Kualitas Kerja Sesuai Standard

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	2	5.4	5.4	5.4
4	14	37.8	37.8	43.2
Valid 3	20	54.1	54.1	97.3
2	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

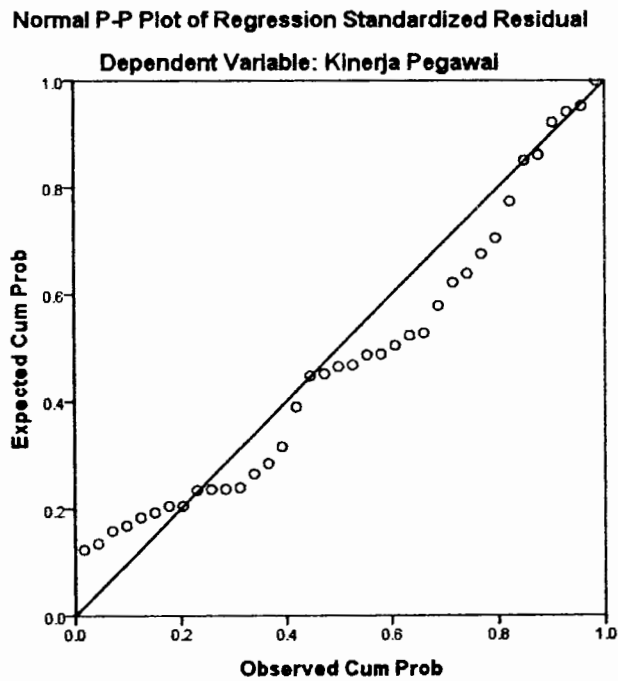
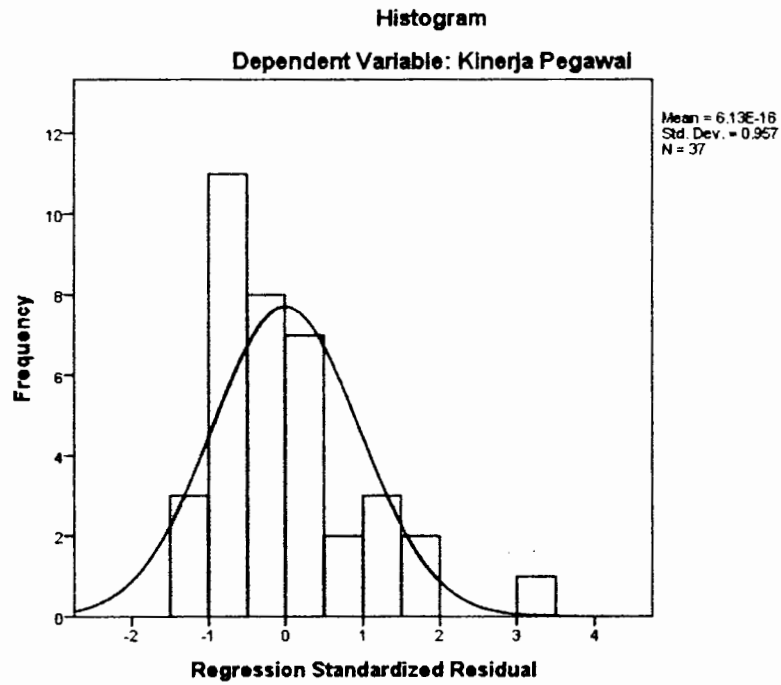
Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan tepat Waktu

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	8.1	8.1	8.1
4	15	40.5	40.5	48.6
Valid 3	17	45.9	45.9	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Penyampaian Laporan Tepat Waktu

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	5	13.5	13.5	13.5
4	15	40.5	40.5	54.1
Valid 3	15	40.5	40.5	94.6
2	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

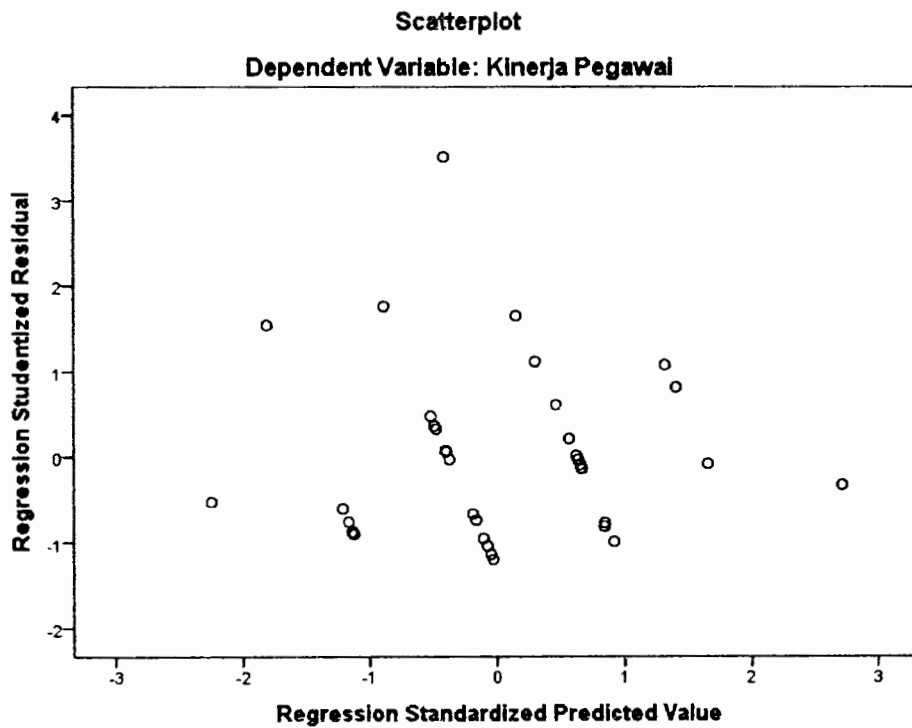
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik



Uji Multikolinieritas

Variabel	Variance Inflating Factor (VIF)
Motivasi Intrinsik	1,153
Motivasi Ekstrinsik	1,003
Disiplin Kerja	1,151

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 6. Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	21.38	1.037	37
Motivasi Intrinsik	21.32	1.959	37
Motivasi Ekstrinsik	21.51	1.835	37
Disiplin	21.46	1.709	37

Correlations

		Kinerja Pegawai	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.430	.683	.369
	Motivasi Intrinsik	.430	1.000	.045	-.361
	Motivasi Ekstrinsik	.683	.045	1.000	.011
	Disiplin	.369	-.361	.011	1.000
	Kinerja Pegawai	.	.004	.000	.012
Sig. (1-tailed)	Motivasi Intrinsik	.004	.	.395	.014
	Motivasi Ekstrinsik	.000	.395	.	.474
	Disiplin	.012	.014	.474	.
	Kinerja Pegawai	37	37	37	37
N	Motivasi Intrinsik	37	37	37	37
	Motivasi Ekstrinsik	37	37	37	37
	Disiplin	37	37	37	37
	Disiplin	37	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.915	.302	1.699

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.684	3	11.895	130.028	.000 ^b
	Residual	3.019	33	.091		
	Total	38.703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.001	1.179		.849	.402		
	Motivasi Intrinsik	.324	.028	.611	11.712	.000	.867	1.153
	Motivasi Ekstrinsik	.367	.028	.649	13.334	.000	.997	1.003
	Disiplin Kerja	.354	.032	.583	11.174	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7. Pedoman Wawancara

A. Pengantar

Dalam rangka memenuhi tugas akhir (Penyusunan Tesis) saya pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka Pontianak Kalimantan Barat, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak / Ibu untuk dapat diwawancara sebagai narasumber dalam penelitian ini. Informasi yang diperoleh semata-mata akan saya pergunakan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan dipublikasikan untuk konsumsi masyarakat banyak. Atas bantuan Bapak / Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

B. Identitas Peneliti

N a m a : Miftahul Jannah

N I M : 018396273

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Terbuka Pontianak

A l a m a t : Jl. Ahmad Dogom Gang Nilam Putussibau.

1. Bagaimana Pendapat Bapak / Ibu mengenai Motivasi Intrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
2. Bagaimana Pendapat Bapak / Ibu mengenai Motivasi Ekstrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
3. Bagaimana Pendapat Bapak / Ibu mengenai Disiplin Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
4. Bagaimana Pendapat Bapak / Ibu mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?

Lampiran 8. Transkrip Wawancara

Transkrip wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu selaku responden pada tanggal 1 November 2013, adalah sebagai berikut:

Responden 1 (M. Jemali, Kasubbag Personil dan Umum), wawancara dilakukan dengan pencatatan saja.

Peneliti : Selamat Pagi Pak Jemali, maaf mengganggu waktu Bapak sebentar. Adapun tujuan saya menghadap Bapak adalah untuk wawancara singkat dalam rangka pengumpulan data untuk Tesis saya. Saya mohon bantuan Bapak untuk menjawab beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Tesis saya dan hasil wawancara ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak.

Responden 1 : Baik Bu, kira-kira apa yang bisa saya bantu untuk data yang Ibu perlukan?

Peneliti : Terimakasih Pak Jemali. Bagaimana pendapat Bapak mengenai motivasi intrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?

Responden 1 : Motivasi intrinsik di Dinas Perikanan, pada umumnya sudah berjalan dengan baik, dimana selama melaksanakan pekerjaan selalu ingin melibatkan perasaan ingin tahu secara detail tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya untuk melaksanakan pengembangan sumber daya aparatur, setiap pegawai sudah memiliki dorongan yang kuat untuk mempelajari berbagai peraturan dengan cermat, agar dalam pelaksanaan tidak berbenturan dengan peraturan lainnya. Dorongan ini tanpa mengharapkan ganjaran, yang penting ada kepuasan dalam diri pegawai ketika pekerjaannya bisa diterima oleh atasan ataupun pegawai lainnya.

- Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak mengenai motivasi ekstrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 1 : Motivasi ekstrinsik, seperti penghasilan yang diterima, telah dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, dimana gaji yang diterima pegawai selain dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti membeli peralatan rumah tangga, juga dapat mencukupi biaya sekolah anak-anak dan masih ada pendapatan yang dapat disisihkan untuk ditabung. Pemenuhan motivasi ekstrinsik ini membuat pegawai merasa puas dan tenang selama melaksanakan pekerjaan.
- Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 1 : Mengenai disiplin kerja, sebagian besar pegawai memiliki disiplin yang cukup tinggi dalam bekerja, walaupun ada pegawai yang melanggar disiplin kerja, biasanya ada alasan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan dan pegawai tersebut ada izin tertulis.
- Peneliti : Begitu ya Pak, satu lagi pertanyaan dari saya. Bagaimana pendapat Bapak mengenai kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 1 : Kinerja pegawai di Dinas Perikanan, pada umumnya pegawai mampu merealisasikan target pekerjaan, dimana pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Demikian pula dengan pegawai dalam membuat, menyelesaikan dan menyampaikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan telah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga penyampaian laporan kinerja dari Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu setiap akhir tahun, tidak pernah terlambat.

- Peneliti : Demikian Pak wawancara singkat ini dan saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak dalam wawancara ini.
- Responden 2 : (Wan Kusnadi, S.PKP. Kepala Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan). Wawancara dilakukan dengan pencatatan saja.
- Peneliti : Selamat Pagi Pak, maaf saya mengganggu waktu Bapak. Adapun maksud dan tujuan saya menghadap Bapak adalah untuk mewawancarai Bapak dalam rangka keperluan pengumpulan data Tesis saya. Semua hasil wawancara ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak.
- Responden 2 : Baik Bu, ada yang bisa saya bantu?
- Peneliti : Terimakasih Pak. Bagaimana Pendapat Bapak mengenai motivasi intrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 2 : Menurut saya motivasi intrinsik, setiap pegawai memiliki dorongan kuat bekerja sama. Dorongan bekerja sama memudahkan pegawai untuk saling mendukung dan menyemangati pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaan, dorongan ini menimbulkan rasa kebersamaan, sehingga pegawai merasa senang bekerja dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban, justru malah sebaliknya semua pegawai menjadi ingin lebih meningkatkan produktivitas kerja.
- Peneliti : Terimakasih Pak. Selanjutnya bagaimana pendapat Bapak mengenai motivasi ekstrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?

- Responden 2 : Motivasi Ekstrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu, bahwa perhatian pimpinan dengan situasi pekerjaan, membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Pimpinan mendorong pegawai yang ingin mengikuti pendidikan dan pelatihan. Perhatian pimpinan tidak hanya kepada pegawai yang berprestasi, namun pegawai yang belum berprestasi juga diberi penghargaan oleh pimpinan. Perlakuan dan perhatian pimpinan membuat pegawai senang dalam bekerja dan pegawai merasa harga dirinya sangat diperhatikan pimpinan, sehingga semua pegawai mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja.
- Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 2 : Disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu, sudah sangat baik dimana pegawai setuju dengan disiplin kerja yang diterapkan.
- Peneliti : Begitu ya Pak, satu lagi pertanyaan dari saya. Bagaimana pendapat Bapak mengenai kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 2 : Mengenai kinerja pegawai di Dinas Perikanan, pada umumnya sudah berjalan dengan baik karena sumberdaya pegawai yang dimiliki sudah memadai dimana kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan para pegawai sesuai dengan yang diharapkan.
- Peneliti : Terimakasih Pak atas bantuan Bapak dalam memberikan masukan untuk penulisan data Tesis saya ini.

- Responden 3 : (Sartono, S.Pi. Kepala Seksi Pengawasan dan Konservasi pada Bidang Pengelolaan Perairan) Wawancara dilakukan dengan pencatatan saja.
- Peneliti : Selamat Pagi Pak, maaf saya mengganggu waktu Bapak. Adapun maksud dan tujuan saya menghadap Bapak adalah untuk mewawancarai Bapak dalam rangka keperluan pengumpulan data Tesis saya. Semua hasil wawancara ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak.
- Responden 3 : Baiklah Bu, Apa yang dapat saya bantu untuk data yang Ibu perlukan?
- Peneliti : Terimakasih Pak. Bagaimana Pendapat Bapak mengenai motivasi intrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 3 : Pada prinsipnya motivasi intrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu sudah berjalan dengan baik, dimana setiap pegawai sudah memiliki dorongan kuat untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
- Peneliti : Terimakasih Pak. Bagaimana Pendapat Bapak mengenai motivasi ekstrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 3 : Kalau motivasi ekstrinsik di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu sudah memadai, dimana setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing.
- Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 3 : Mengenai disiplin kerja, di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu setiap pegawai sudah memahami aturan yang sudah diterapkan dan pegawai setuju dengan disiplin yang sudah diterapkan.

- Peneliti : Begitu ya Pak, satu lagi pertanyaan dari saya. Bagaimana pendapat Bapak mengenai kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu?
- Responden 3 : Kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kapuas Hulu sudah memadai, dimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu.
- Peneliti : Pak Sartono, saya mengucapkan banyak terimakasih atas kesedian dan bantuan Bapak yang telah meluangkan waktu dalam rangka pengumpulan data untuk Tesis saya ini.

Lampiran 9

KABUPATEN : KAPUAS HULU
 UNIT KERJA : DINAS PERIKANAN KAB. KAPUAS HULU

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERIKANAN

