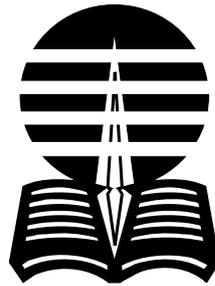


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN
DAN PERIKANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



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

Disusun Oleh:

**AANG ABUBAKAR
NIM.014965643**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2010**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta, 11 Desember 2010

Yang menyatakan

AANG ABUBAKAR

NIM. 014965643

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : AANG ABUBAKAR
NIM : 014965643
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

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

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Desember 2010
Waktu : 08.00 s.d 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM :

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

Penguji Ahli : Dr. Meyzi Heriyanto, M.Si

Pembimbing I : Dr. Djaka Permana, M.Si

Pembimbing II : Dr. Gimin, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobbilalamin penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan serta menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tepat pada waktunya. TAPM ini berjudul ” **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau**” diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selanjutnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penyusunan TAPM ini tentu tidak akan pernah selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr.Djaka Permana, M.Si selaku Pembimbing I dalam penulisan TAPM ini yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran.
2. Dr.Gimin, M.Pd selaku Pembimbing II dalam penulisan TAPM ini yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran.
3. Seluruh Tutor pada Program MAP Universitas Terbuka, yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman serta bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan baik.
4. Ir. Lamidi, MM selaku Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang telah merekomendasikan penelitian di tempatnya.

5. Sekretaris, seluruh Kepala Bidang serta Kepala Sub bagian dan Kepala Seksi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada unit kerjanya masing-masing.
6. Seluruh staf Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan jawaban yang dibutuhkan.
7. Istri tercinta Tri Wihastuti, S.Pdi serta anak-anak: Sausan Afra Azizah dan Muhammad Faqih Taqiyuddin yang telah memberikan dukungan dengan penuh perhatian selama penulis menimba ilmu.
8. Rekan-rekan seperjuangan pada Program MAP Universitas Terbuka yang telah memberikan masukan dan saran serta semua pihak terkait dalam penulisan TAPM ini yang tak dapat disebut satu persatu selama penulis menyelesaikan TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini belum sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang konstruktif demi sempurnanya TAPM ini.

Tanjungpinang, 11 Desember 2010
Penulis,

AANG ABUBAKAR

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--------------------------------|---------|
| ABSTRAK..... | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah..... | 6 |
| D. Rumusan Masalah..... | 6 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II Tinjauan Pustaka..... | 8 |
| A. Kajian Terdahulu..... | 8 |
| B. Kajian Teori..... | 10 |
| 1. Motivasi..... | 10 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 10 |

| | |
|--|-----------|
| b. Karakteristik Motivasi Berprestasi..... | 20 |
| c. Fungsi Motivasi..... | 21 |
| 2. Disiplin..... | 22 |
| 3. Prestasi Kerja | 28 |
| B. Kerangka Konseptual | 34 |
| C. Kerangka Pemikiran | 34 |
| D. Hipotesis..... | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Waktu dan Lokasi Penelitian..... | 37 |
| B. Jenis Penelitian | 37 |
| C. Pendekatan Penelitian..... | 37 |
| D. Teknik Penarikan Sampel..... | 38 |
| E. Instrumen Penelitian | 39 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 49 |
| BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN | 60 |
| A. Keadaan Umum Lokasi Penelitian..... | 60 |
| B. Uji Validitas dan Reliabilitas | 67 |
| 1. Uji Validitas | 67 |
| 2. Uji Reliabilitas | 68 |
| C. Analisis Hasil Penelitian | 68 |
| 1. Diskripsi Variabel | 68 |

| | |
|--|----|
| a. Motivasi Kerja (X_1)..... | 70 |
| b. Disiplin Kerja (X_2)..... | 71 |
| c. Prestasi Kerja (Y) | 73 |
| 2. Diskripsi Data..... | 74 |
| a. Diskripsi Data Motivasi Kerja..... | 74 |
| b. Diskripsi Data Disiplin Kerja..... | 76 |
| c. Diskripsi Data Prestasi Kerja..... | 78 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 80 |
| a. Uji Multikolinieritas | 80 |
| b. Heteroskedastisitas | 81 |
| c. Autokorelasi | 82 |
| 4. Analisis Regresi | 83 |
| 5. Pengujian Hipotesis | 86 |
| a. Pengujian Hipotesis I dan II | 86 |
| b. Hasil Uji Hipotesis III | 86 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 88 |
| 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja | 88 |
| 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja..... | 91 |
| 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap | 93 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 95 |
| A. Simpulan | 95 |
| B. Saran..... | 95 |

| | |
|----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 98 |
| LAMPIRAN..... | 102 |

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

| No | Nomor Gambar | Nama Gambar | Hal |
|-----------|---------------------|---|------------|
| 1. | Gambar 2.1 | Proses Motivasi..... | 12 |
| 2. | Gambar 2.2 | Perbandingan Empat Teori Kepuasan Motivasi..... | 19 |
| 3. | Gambar 2.3 | Kerangka Konseptual Penelitian..... | 34 |
| 4. | Gambar 2.4 | Kerangka Pemikiran Penelitian..... | 35 |

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

| No | Nomor Tabel | Nama Tabel | Hal |
|-----------|--------------------|--|------------|
| 1. | Tabel 1.1 | Rekapitulasi Kehadiran Apel Pagi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009..... | 5 |
| 2. | Tabel 3.2 | Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau | 39 |
| 3. | Tabel 3.3 | Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Motivasi..... | 44 |
| 4. | Tabel 3.4 | Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Disiplin..... | 45 |
| 5. | Tabel 3.5 | Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat Prestasi Kerja..... | 47 |
| 6. | Tabel 3.6 | Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Bebas Motivasi Kerja dan Disiplin..... | 50 |
| 7. | Tabel 3.7 | Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Terikat Prestasi Kerja..... | 51 |
| 8. | Tabel 4.8 | Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Menurut Golongan Kepangkatan..... | 65 |
| 9. | Tabel 4.9 | Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Menurut Kependidikan..... | 66 |
| 10. | Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas..... | 67 |
| 11. | Tabel 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 68 |
| 12. | Tabel 4.12 | Analisis Deskriptif Statistik..... | 69 |
| 13. | Tabel 4.13 | Deskripsi Data Motivasi..... | 75 |
| 14. | Tabel 4.14 | Klasifikasi Evaluasi Motivasi..... | 76 |

| | | | |
|-----|------------|---|----|
| 15. | Tabel 4.15 | Deskripsi Data Disiplin..... | 77 |
| 16. | Tabel 4.16 | Klasifikasi Evaluasi Pelaksanaan Disiplin..... | 78 |
| 17. | Tabel 4.17 | Deskripsi Data Prestasi Kerja..... | 79 |
| 18. | Tabel 4.18 | Klasifikasi Evaluasi Pelaksanaan Prestasi..... | 80 |
| 19. | Tabel 4.19 | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 81 |
| 20. | Tabel 4.20 | Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 84 |

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

| No | Nomor Lampiran | Nama Lampiran | Hal |
|-----------|-----------------------|--|------------|
| 1. | Lampiran 1. | Data Jawaban Responden Penelitian Variabel Motivasi | 102 |
| 2. | Lampiran 2. | Data Jawaban Responden Penelitian Variabel Disiplin | 104 |
| 3. | Lampiran 3. | Data Jawaban Responden Penelitian Variabel Prestasi Kerja..... | 106 |
| 4. | Lampiran 4. | Menghitung Validitas Item Variabel Motivasi..... | 108 |
| 5. | Lampiran 5. | Menghitung Validitas Item Variabel Disiplin..... | 109 |
| 6. | Lampiran 6. | Menghitung Validitas Item Variabel Prestasi Kerja | 110 |
| 7. | Lampiran 7. | Analisis Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi..... | 111 |
| 8. | Lampiran 8. | Analisis Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin..... | 114 |
| 9. | Lampiran 9. | Analisis Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja..... | 117 |
| 10. | Lampiran 10. | Analisis Deskriptif Statistik Variabel Motivasi..... | 120 |
| 11. | Lampiran 11. | Analisis Deskriptif Statistik Variabel Disiplin..... | 121 |
| 12. | Lampiran 12. | Analisis Deskriptif Statistik Variabel Prestasi Kerja..... | 122 |

| | | |
|------------------|--|-----|
| 13. Lampiran 13. | Uji Heteroskedastitas dengan Metode Rank Spearman dan Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 123 |
| 14. Lampiran 14. | Permohonan Mengisi Kuesioner..... | 124 |

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

Aang Abubakar

Universitas Terbuka

aang_abubakar_dkp@yahoo.co.id

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan motivasi kerja dan disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai serta menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

Sampel yang digunakan adalah sebanyak 66 pegawai diambil dari keseluruhan populasi. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, yang disusun dalam skala 1-5, skor 1 untuk tanggapan yang sangat tidak setuju dan skor 5 untuk tanggapan yang sangat setuju. Untuk menetapkan tinggi rendahnya variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja menggunakan katagori baik dan kurang baik sedangkan untuk tinggi rendahnya variabel terikat prestasi kerja menggunakan katagori tinggi dan kurang tinggi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja maupun disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dapat dikategorikan sangat baik. Motivasi kerja pegawai terutama ditunjang oleh keinginan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna, sedangkan disiplin kerja pegawai dicerminkan oleh pegawai selalu patuh terhadap jam kerja.

ABSTRACT

Work Motivation and Work Discipline Influence to The Working Performance of Marine and Fisheries Department Riau Islands Province

Aang Abubakar

Open University

aang_abubakar_dkp@yahoo.co.id

Keywords : Work Motivation, Work Discipline and Work Performance

The aim of this research is to describe work motivation and work discipline at Marine and Fisheries Department Riau Province. Then this research aimed to analyze the work motivation and work discipline influence to the working performance of the employees and to analyze the variables that dominate the work performance of employees in the Marine and Fisheries Department of Riau Islands Province.

The samples used were as many as 66 employees taken from the whole population. The instrument of the research was a questionnaire, compiled on a scale of 1-5, score 1 for strongly disagree responses and score 5 for strongly agree responses. To determine the level of work motivation and work discipline of the independent variables using the categories of good and less good while for the high and low work performance variable using the categories of high and less high. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis.

The results showed that the work motivation and work discipline employees in the Department of Marine and Fisheries of Riau Islands Province can be categorized as very good. Employee work motivation primarily driven by the desire to complete the task perfectly, while the work discipline is reflected by the employee complying with working hours.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Interaksi antarindividu atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi berdasarkan teori dan pengalaman empirik mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja. Dimana tiga unsur utama untuk meningkatkan prestasi kerja meliputi hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran tertentu yang merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik. tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan

pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Salah satu Komponen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang merupakan aparatur negara yang mengemban tugas dibidang kelautan dan perikanan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sektor kelautan dan perikanan, dan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, profesional, dedikasi yang tinggi dan percaya diri.

Pembinaan, penyempurnaan, penertiban, dan disiplin kerja bisa memotivasi pegawai secara terus menerus akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja dan disiplin kerja serta prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis. Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dengan lingkungan masyarakat. Menurut Asnawi (1999) seorang Pegawai sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu organisasi. Sedangkan faktor psikologis yaitu yang berkenan

dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf . Walau kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik, tetapi kalau kondisi psikologis pegawai kurang dapat menunjang maka akan berpengaruh terhadap proses kegiatan yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Undang – Undang Pokok Kepegawaian (UU nomor 43 tahun 1999) disebutkan bahwa “ Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja” sehingga prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan instansi. Dengan prestasi yang tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur akan segera tercapai.

Faktor motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan sehingga pegawai dapat menghasilkan prestasi yang terbaik.

Faktor disiplin kerja juga memegang peranan yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai disiplin kerja akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari penelitian awal yang dilakukan pada sebagian kecil pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau diketahui bahwa tingkat prestasi kerja pegawai masih rendah. Fenomena yang ada masih rendahnya prestasi kerja pada sebagian kecil pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau antara lain masih ada pegawai yang tidak ada keterangan hadir (alpa); tidak ikut apel pagi (terlambat); setelah apel pagi bercerita-cerita dan duduk-duduk di kantin; bermain *game* di komputer; pegawai melaksanakan tugas asal melaksanakan tugas; bahkan masih ada beberapa pegawai yang berkeliaran ditempat-tempat umum pada waktu jam

kerja, gejala-gejala tersebut yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja pada sebagian kecil pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan data disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang menghadiri apel pagi tahun 2009 diperoleh data yang menghadiri mengikuti apel pagi 42,97%, izin 0,25%, sakit 0,13%, dinas luar daerah 4,71%, cuti 0,62%, dinas dalam daerah 13,17%, tidak ada keterangan 36,31% dan mengikuti pendidikan 1,83%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Apel Pagi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009

| NO | BULAN | H | I | S | DL | C | DD | TK | PD | JML |
|----|-----------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
| 1 | Januari | 54,37% | 0,35% | 0,54% | 2,43% | 0,00% | 6,45% | 34,40% | 1,46% | 100 % |
| 2 | Februari | 49,41% | 0,60% | 0,32% | 5,21% | 0,00% | 5,99% | 37,01% | 1,46% | 100 % |
| 3 | Maret | 46,36% | 2,10% | 0,06% | 3,87% | 0,00% | 20,57% | 25,58% | 1,46% | 100 % |
| 4 | April | 58,71% | 0,00% | 0,00% | 4,25% | 0,00% | 4,55% | 31,03% | 1,46% | 100 % |
| 5 | Mei | 50,23% | 0,00% | 0,00% | 3,76% | 0,00% | 14,37% | 30,18% | 1,46% | 100 % |
| 6 | Juni | 38,78% | 0,00% | 0,00% | 8,21% | 0,00% | 7,45% | 44,10% | 1,46% | 100 % |
| 7 | Juli | 36,69% | 0,00% | 0,00% | 5,26% | 0,00% | 8,33% | 48,26% | 1,46% | 100 % |
| 8 | Agustus | 40,33% | 0,00% | 0,00% | 0,07% | 0,00% | 10,33% | 47,31% | 1,46% | 100 % |
| 9 | September | 34,66% | 0,00% | 0,00% | 5,24% | 0,00% | 12,89% | 45,75% | 1,46% | 100 % |
| 10 | Oktober | 35,75% | 0,00% | 0,61% | 6,32% | 2,48% | 19,21% | 33,31% | 2,32% | 100 % |
| 11 | November | 37,42% | 0,00% | 0,00% | 8,12% | 2,48% | 17,66% | 32,00% | 2,32% | 100 % |
| 12 | Desember | 32,47% | 0,00% | 0,00% | 3,80% | 2,48% | 30,25% | 26,78% | 4,22% | 100 % |
| | Rata-rata | 42,97% | 0,25% | 0,13% | 4,71% | 0,62% | 13,17% | 36,31% | 1,83% | 100 % |

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

Fenomena awal dari motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai diatas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah, yang dituangkan dalam permasalahan utama yaitu apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Rendahnya ketepatan waktu bagi pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Kehadiran pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan.
3. Pulang lebih cepat dari jam telah ditentukan.
4. Memperpanjang waktu istirahat dan bermain *game* dalam waktu kerja.

C. Batasan Masalah

Berkaitan dengan fenomena tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Apakah faktor motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan permasalahan penelitian seperti uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut.

1. Secara Praktis bagi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
 - a. Sebagai bahan informasi, baik bagi pimpinan maupun Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dalam meningkatkan prestasi kerja.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Secara Akademis bagi ilmu pengetahuan yaitu sebagai.
 - a. Sumbangan pustaka ilmiah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bahan referensi dalam penulisan ilmiah untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

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

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

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

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

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel – variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk

membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah motivasi, kepuasan kerja dan Kedisiplinan sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi dan disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian terdahulu di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dan disiplin dengan prestasi kerja, serta berpengaruh positif.
2. Faktor - faktor motivasi yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, *need for security*, *need for status* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah *need achievement*.
3. Secara simultan faktor motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan secara parsial faktor motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor kedisiplinan.

B. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda - beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing, namun hakekatnya terdapat persamaan prinsip.

Menurut Cascio dalam Hasibuan (1996) tentang motivasi sebagai berikut " Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan (misal : lapar, haus dan bermasyarakat) ". Gie (1972) menyatakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Hasibuan (1996) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan (Davis, 1996).

Gibson (1997) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan dorongan seseorang, Karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku, kemudian Koontz dalam Hasibuan (1996) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhannya. Pendapat-pendapat tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan pengertian umum dan bentuk kebutuhan seseorang untuk bertingkah laku, bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan dan diberhentikan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu jawaban

mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Proses dan pola motivasi oleh Gibson (1997) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. PROSES MOTIVASI
Sumber : Gibson (1997)

Tahapan - tahapan dari proses motivasi tersebut diatas adalah : Pertama, munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu . Kedua seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan kebutuhan. Ketiga Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan dengan didukung oleh kemampuan ketrampilan maupun pengalamannya. Keempat penilaian, prestasi oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang

keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan dinilai oleh yang bersangkutan dan perilaku yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan finansial dilakukan oleh atasan Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhan. Tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum memenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

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

Berdasarkan uraian di atas, teori - teori motivasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut.

1) Hirarki kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 1940 itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan. Maslow beranggapan bahwa pada dasarnya manusia berusaha memenuhi kebutuhan pokok sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima jenjang kebutuhan menurut Maslow yang ditulis oleh Gibson (1997) adalah sebagai berikut.

a). Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya

akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

b). Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja

Menurut Maslow kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman, tenang, bebas dari rasa takut dan adanya jaminan dimasa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian, bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik, adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

Pemenuhan kebutuhan ini, para pegawai selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting lagi para pegawai harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dari rasa takut.

c). Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan Sosial

secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok - kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara - acara peringatan.

Pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

d). **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang karena pengakuan atas suatu prestasi memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi uang ataupun hadiah.

Wujud dari penghargaan terdiri dari dua sebagai berikut.

- (1) Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda seperti barang konsumsi, uang maupun pakaian.
- (2) Penghargaan non fisik mencakup hal - hal yang berhubungan dengan kepuasan, seperti ucapan terima kasih, pemberian tanda jasa maupun piagam penghargaan.

e). **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi

diri senang akan tugas - tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para pegawai dapat dilihat melalui :

- (1) Kebutuhan mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja.
- (2) Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampakkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

2) Teori ERG Alderfer

Teori lain tentang motivasi adalah motivasi Alderfer membagi kebutuhan menjadi tiga kelompok (Gibson, 1997) yaitu :

- a) Eksistensi adalah suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup dalam teori Maslow hal ini dikelompokkan kedalam kebutuhan tingkat rendah yaitu meliputi fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja.
- b) Keterkaitan adalah kebutuhan untuk bergaul yang menekankan pentingnya hubungan antara sesama dan hubungan - hubungan sosial.
- c) Pertumbuhan berkaitan dengan kemauan diri dari dalam individu itu sendiri untuk mengembangkan diri untuk maju. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Herzberg dalam Manullang, (1981) membagi faktor kebutuhan menjadi dua kategori yaitu faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari :

- a) Keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan (*Advancement*)

Rangkaian faktor-faktor motivator diatas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya. Selanjutnya faktor - faktor Hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi) sebagai berikut.

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy And Administration*).
- b) Supervisi (*Technical Supervisi*)
- c) Hubungan antara pribadi (*Interpersonal Supervisor*).
- d) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- e) Gaji (*Wages*)

4) Teori kebutuhan Mc. Clelland

Menurut Thoha (1999) tiga kebutuhan menurut Mc. Clelland sebagai berikut.

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*)

Menurut Mc. Clelland ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi antara lain :

- Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*)

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain yang mirip dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan kepuasan dan ketentraman dari orang lain.
- Cenderung menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada dilingkungannya.
- Memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggungjawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- (1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- (2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- (3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pemimpin pengikut.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap pegawai memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah

satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

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

| | Maslow (Hirarki Kebutuhan) | | Herzberg (Teori Dua Faktor) | Aldelfer | Mc.Clelland |
|-----------------------------|--------------------------------------|------------------|---|-----------------|-----------------------|
| Kebutuhan yang lebih tinggi | Aktualisasi diri | Motivasi | Pek.itu sendiri - Tanggung jawab - Kemajuan - Pertumbuhan | Pertumbuhan | Kebutuhan berprestasi |
| | Harga diri | | Prestasi Pengakuan | | |
| Kebutuhan dasar | Rasa memiliki sosial dan cinta | Kondisi Higienis | Mutu hubungan antar pribadi dengan rekan sekerja, dengan penyelia, dengan bawahan | Keterkaitan | Kebutuhan berkuasa |
| | Keselamatan dan keamanan | | Jaminan pekerjaan | | |
| | Psikologis | | Kondisi kerja, gaji | | |

Gambar 2.2 Perbandingan Empat Teori Kepuasan Motivasi

Berdasarkan dari gambar tersebut terlihat adanya kesamaan dari teori motivasi yang dikemukakan Maslow, Alderfer, Mc. Clelland dan Herzberg, yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang termotivasi atas dasar kebutuhan, bukan atas dasar keadilan ataupun harapan.

Perbedaan yang terlihat dari pendapatnya Maslow yaitu kebutuhan manusia itu berjenjang dan setelah berada pada anak tangga tertentu, maka akan mencapai anak tangga yang berada di atasnya demikian seterusnya. Menurut pendapat Alderfer bahwa kebutuhan manusia itu juga berjenjang tetapi karena kondisi tertentu kebutuhan seseorang tersebut dapat naik ataupun turun dari anak tangga yang satu menuju anak tangga yang lain.

Berbagai teori motivasi yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa ternyata tidak ada satu model atau teori motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model yang lebih lengkap. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model yang paling ideal ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan antara imbalan dengan prestasi atau kinerja seseorang atau individu.

b. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Menurut Thoah (1999) karakteristik karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menurut Mc. Clelland adalah:

- 1) menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah;
- 2) memiliki tujuan yang jelas dan realistik;
- 3) memiliki rencana kerja yang menyeluruh;
- 4) lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya;
- 5) senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna;

Karyawan yang memiliki karakteristik motivasi berprestasi rendah adalah:

- 1) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 2) Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.

- 3) Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- 5) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

c. Fungsi Motivasi

Pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal maka diperlukan adanya motivasi. Motivasi bertalian dengan suatu tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivasi menurut (Ridwan, 2002) yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat. Jadi, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan. Apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.
- 4) Disamping itu, ada juga fungsi-fungsi motivasi lain. Motivasi dapat juga sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi.

Dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang akan dapat menelurkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang pegawai akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya.

Berdasarkan berbagai teori tentang motivasi di atas maka penulis mencoba untuk mengkaji motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan teori dari Mc. Clelland, dengan pertimbangan bahwa teori motivasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi kebutuhan akan prestasi yang tinggi.

2. Disiplin

Pengertian disiplin pegawai pada dasarnya merupakan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Jika dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kedisiplinan bagi pegawai merupakan peraturan yang wajib ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (Nainggolan, 1982).

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (dalam Nawawi, 2003) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau *kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan*. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan.

Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakat disekitarnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Misalnya, Budi adalah orang yang selalu tepat waktu sementara itu iklim di organisasi kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika Budi memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari teman sekerjanya. Ia sebaliknya, jika ikut arus maka ia akan mengalami stres, oleh karenanya ia harus menyesuaikan diri; tidak ikut arus, tetapi juga tidak kaku. Ia jika perlu memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya.

Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi*.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja menurut Nainggolan (1982) sebagai berikut:

- a. Mematuhi peraturan kedinasan;
- b. Bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan;
- c. Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku kedinasan;
- d. Datang dan pulang sesuai ketentuan;
- e. Setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan RI;

a. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin (2003) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut Kelman (dalam Effendy, 2002) perubahan sikap ke dalam perilaku disiplin mempunyai 3 tingkatan, yaitu:

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi

positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, maka karyawan kembali tidak disiplin.

Contoh: pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

b) *Disiplin karena identifikasi*

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang mempunyai disiplin karena identifikasi, berperilaku disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya.

Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau kualitas profesional pemimpin yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c) *Disiplin karena internalisasi*

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang kepada Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra

pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh *uang pelicin*.

Menurut Wursanto (1998) kedisiplinan adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat atau melakukan sesuatu kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang ditetapkan. Disiplin juga diartikan sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 1996).

Menurut Siagian (2000) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kedisiplinan menjadi faktor pengikat dan integrasi yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang teguh pada peraturan, tujuan organisasi dapat tercapai. Pada suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, pegawai dapat dihukum. Tindakan disiplin dapat berupa teguran, skorsing, penurunan pangkat bahkan pemecatan. Organisasi dalam melangsungkan hidupnya melalui kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, pada umumnya dilakukan secara dini, dan keberhasilan organisasi tersebut mutlak tergantung antara lain disiplin kerja yang kuat pada

semua lapisan dalam organisasi. Disini disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Menurut Siagian (2000) ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar disiplin pribadi menjadi kokoh, yaitu :

- a) para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya;
- b) para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi;
- c) para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Fungsi Disiplin

Fungsi disiplin menurut Tomatala (1997) dapat dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan kualitas karakter, kualitas karakter akan terlihat pada komitmen kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain, dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integrasi diri yang tinggi dan tangguh.
- 2) Mendukung proses pengejawantahan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sini, kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dan dikembangkan, dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.
- 3) Memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan.

3. Prestasi Kerja

Prestasi dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan usaha dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas. Menurut Hasibuan (1996) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa banyak karyawan-karyawannya berkarya dan mempergunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan kerja memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Apabila para pegawai suatu organisasi merasa yakin bahwa organisasi tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan dan tujuan hidupnya, maka hal ini merupakan suatu dorongan bagi mereka untuk memberikan yang terbaik dari dirinya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan jalan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya, yang pada akhirnya membuahkan prestasi yang baik.

Sehubungan dengan kebutuhan akan keberhasilan, David Mc Clelland dalam Panggabean (2002) mengemukakan *achievement motivation theory*, yang berpendapat bahwa orang yang mempunyai kebutuhan untuk berhasil atau mencapai suatu keinginan, memiliki beberapa ciri, yaitu :

- a. Menentukan tujuan yang tidak terlalu rendah, tetapi tujuan yang bisa memberi tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
- b. Menentukan tujuan yang secara pribadi dapat diketahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka mengerjakan sendiri.
- c. Senang kepada pekerjaannya, dan mempunyai kepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Suka bekerja dalam bidang pekerjaan yang bisa memberikan gambaran tentang pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan teori motivasi dan macam - macam kebutuhan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang menuntut pemenuhan / pemuasan akan merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih giat agar tujuan pribadinya dapat tercapai dan pada akhirnya dengan bekerja lebih giat akan dapat mewujudkan prestasi yang baik. Sementara itu dalam Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah dengan Undang - undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, menyebutkan pengertian prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penekanan pada kedua pengertian prestasi kerja dicapai pada kesatuan waktu maupun ukuran yang telah ditetapkan.

Pengertian tentang prestasi kerja diatas maka pada prinsipnya terdapat tiga unsur utama prestasi kerja yaitu hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.

a. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

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

Pengukuran pekerjaan menurut Gibson (1997) dapat dilakukan berdasarkan waktu :

1) Jangka Pendek :

- a) Produksi
- b) Kualitas/mutu
- c) Efisiensi dan fleksibilitas

2) Waktu jangka menengah :

- a) Persaingan
- b) Pengembangan

3) Jangka Panjang adalah merupakan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat Gibson bahwa kinerja diukur berdasarkan waktu memberi kesan mengesampingkan berbagai kemungkinan faktor-faktor lain yang merupakan indikator dari kinerja itu.

Kemudian Cascio (dalam Gibson, 1997) mengatakan bahwa untuk mengetahui sejauhmana tingkat hasil pelaksanaan pekerjaan/kinerja karyawan sekiranya perlu dilakukan evaluasi dengan menguraikan beberapa hal yang berkaitan dengan penilain pekerjaan antara lain :

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

Pendapat Cascio ini juga mengedepankan indikator waktu sebagai indikator pengukuran dari kinerja itu, jadi indikator lain kurang ditampilkan.

Selanjutnya Lane (1995) menyatakan bahwa yang umum dianggap sebagai indikator kinerja antara lain adalah :

- 1) Responsivitas
- 2) Efisiensi Kepentingan publik
- 3) Kepentingan privat
- 4) Fungsi-fungsi khusus

Sedangkan Simamora (1996) mengungkapkan bahwa ada 3 (tiga) dasar perilaku yang akan dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu:

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

Menurut Robbins (1997) hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup:

- 1) Kemampuan bekerjasama
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Kemampuan teknis
- 4) Inisiatif
- 5) Semangat
- 6) Daya tahan/kehandalan/Kuantitas pekerjaan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Phalestie (2010) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor Organisasional, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.
- 2) Faktor Personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personal trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Dalam penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan dari para pegawai. Pokok-pokok atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian prestasi kerja menurut Rao (1992) adalah sebagai berikut.

- 1) Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.
- 2) Kualitas dan kuantitas kerja.
- 3) Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan.
- 4) Tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas.
- 5) Tingkat pengalaman dalam bidang tugas.

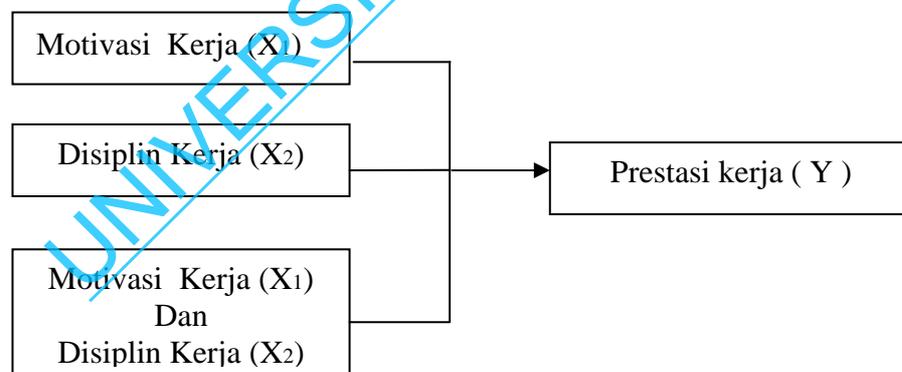
Sehubungan dengan hal tersebut maka indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima indikator prestasi kerja menurut Rao (1992) yang meliputi efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan tingkat pengalaman dalam bidang tugas.

B. Kerangka Konseptual

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

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

Berdasarkan diatas maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



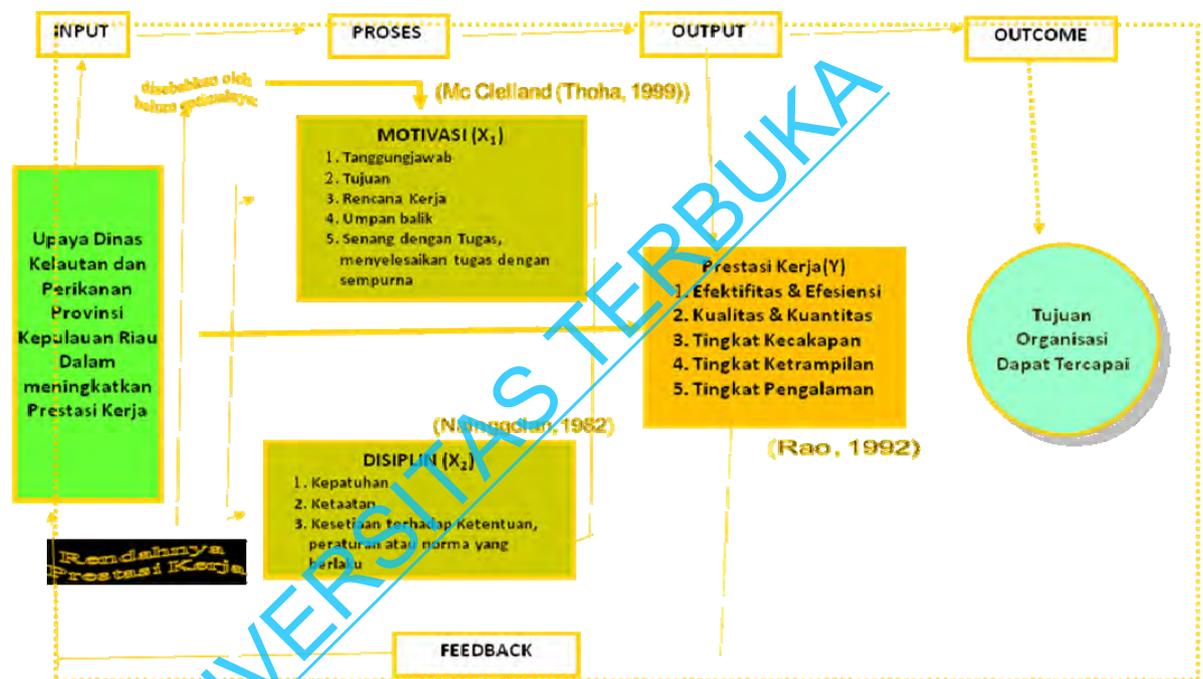
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

C . Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli di atas bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai Dinas kelautan dan perikanan Provinsi Kepulauan Riau diantaranya yaitu motivasi

kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kelautan dan perikanan Provinsi Kepulauan Riau, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.4 berikut.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis

Berpijak pada uraian permasalahan dan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

3. Faktor motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja, variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau selama satu bulan, dengan pertimbangan :

1. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau merupakan organisasi pemerintah yang berkewajiban memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk itu dibutuhkan Pegawai yang berkualitas memahami fungsinya sebagai abdi negara dan masyarakat.
2. Efisiensi waktu dan biaya.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara Variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian ini adalah metode survey yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi yang diamati. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer yang merupakan acuan dalam pembahasan penelitian (Singarimbun, 1989).

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang berpijak pada konsep *postivistik*, bersifat objektif, kuantitatif dan *fixed* serta

menggunakan instrumen standar guna menghasilkan inferensi dan generalisasi prediksi.

Menurut Syaodih (2006) pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang didasari oleh filsafat *postivisme* yang menekankan fenomena-fenomena objektif, objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian empirik yang datanya dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka (Trisnamansyah, 2007). Menurut Sugiyono (2006) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif, yaitu:

Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif yang digunakan/dipilih pada penelitian ini sudah sesuai dengan pendapat para ahli tersebut. Hal ini didasari dari adanya populasi, sample, instrumen pengumpul data, data yang dikumpul berbentuk angka, serta pengolahan datanya menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis.

D. Teknik Penarikan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2006) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, baik berupa benda, tempat, maupun simbol-simbol yang dapat dijadikan sebagai sumber data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 66 orang dengan komposisi sebagai berikut.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

| No | Golongan Kepangkatan | Jumlah Pegawai |
|----|----------------------|----------------|
| 1 | Golongan IV | 7 orang |
| 2 | Golongan III | 43 orang |
| 3 | Golongan II | 15 orang |
| 4 | Golongan I | 1 orang |
| | Total | 66 orang |

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006). Total sampling atau sensus digunakan jika populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Nazir, 1985).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling (sensus) berdasarkan jumlah populasi yang diteliti sebanyak 66 orang pegawai, maka untuk diambil uji coba sebanyak 66 orang pegawai.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2006) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena yang diamati disebut variabel. Variabel penelitian agar dapat diukur dijabarkan dalam dimensi, kemudian dimensi dijabarkan dalam

indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pernyataan.

Arikunto (1995) menjelaskan bahwa indikator adalah menyatakan sesuatu yang menjadi petunjuk bagi variabel, sedangkan deskriptor adalah merinci atau menggambarkan sampai hal yang paling kecil. Jadi penjabaran variabel kedalam indikator dan dari indikator dideskripsikan menjadi pertanyaan dilakukan agar diperoleh pengertian yang utuh antara variabel yang diteliti dengan butir pernyataan yang dibuat.

1. Bentuk Instrumen

Pengumpulan data penelitian variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) serta prestasi kerja (Y), dengan menggunakan kuesioner (angket) model Skala Liker. Dimana data yang semula berbentuk data ordinal, kemudian diubah menjadi data interval. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan langkah-langkah : (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator, (2) menyusun pernyataan/item sesuai kisi-kisi yang dibuat selanjutnya (3) melakukan diskusi dan konsultasi dengan Dosen Pembimbing.

Berdasarkan pertanyaan instrumen yang diberikan pada responden untuk itu kategori masing-masing variabel ditentukan sebagai berikut:

| | | |
|--------|----------|---------------------|
| Skor 5 | kategori | Sangat setuju |
| Skor 4 | kategori | Setuju |
| Skor 3 | kategori | Netral |
| Skor 2 | kategori | Tidak Setuju |
| Skor 1 | kategori | Sangat Tidak Setuju |

Adapun skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala interval, hal ini

sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006) bahwa skala interval berarti peneliti telah melakukan pengukuran terhadap variabel yang akan diteliti dimana skala yang jarak antara satu data dengan data lainnya sama tapi tidak mempunyai nilai nol (0) absolut (nol berarti tidak ada nilainya).

2. Penyusunan Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan setiap variabel penelitian dan berpendoman pada cara penyusunan butir angket, instrumen menurut Sugiyono (2006) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena yang diamati disebut variabel. Variabel penelitian agar dapat diukur dijabarkan dalam dimensi, kemudian dimensi dijabarkan dalam indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pernyataan.

a. Klasifikasi Variabel

Sesudah masalah penelitian dirumuskan dan studi kepustakaan dilakukan, maka peneliti merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut harus berkaitan dengan masalah yang dipecahkan. Peneliti juga harus menentukan variabel-variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut. Variabel yang digunakan perlu ditetapkan, didefinisikan dan diklasifikasikan (Nazir, 1983)

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel penelitian diklasifikasikan sebagai berikut.

Variabel *Independent*

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Variabel *Dependent*, Y = Prestasi kerja

b. Definisi Konseptual Variabel

Setelah variabel diklasifikasikan maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara konseptual. Definisi konseptual dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1). Definisi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berprestasi (kebutuhan akan berprestasi tinggi) yang merupakan suatu dorongan bagi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau untuk melakukan pekerjaan dengan baik, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karakteristik Motivasi kerja berprestasi tinggi yang dimaksud mengacu pada konsep Mc. Clelland yang ditulis Thoha (1999) adalah menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, dan senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

2). Definisi Variabel Disiplin Kerja

Definisi konseptual Disiplin Kerja mengacu pada pendapat Nainggolan (1982) bahwa disiplin kerja adalah berhubungan dengan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Jadi disiplin kerja dimaksud meliputi sikap seorang pegawai untuk selalu mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku serta setia dan taat kepada negara dan pemerintah.

3). Definisi Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang juga merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bermutu dan tepat sasaran (Rao, 1992) .

c. Definisi Operasional Konsep Variabel

Setelah variabel didefinisikan secara konseptual maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional ini merupakan suatu definisi yang ditujukan agar variabel dapat diukur. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1) Variabel Motivasi Kerja (X1), meliputi lima dimensi yaitu:

- a) Tanggungjawab (X1.1)
- b) Tujuan (X1.2)
- c) Rencana Kerja (X1.3)
- d) Umpan Balik (X1.4)
- e) Senang dengan Tugas (X1.5)

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator

- (1) Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah (X1.1.1)
- (2) Memiliki tujuan yang jelas dan realistis (X1.2.1)
- (3) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh (X1.3.1)
- (4) Lebih mengutamakan umpan balik yang nyata (X1.4.1)
- (5) Senang dengan tugas yang dilakukan (X1.5.1)
- (6) Selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna (X1.5.1)

Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Motivasi Kerja disajikan pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Motivasi Kerja

| KONSEP | VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | SUMBER DATA & INSTRUMEN | ITEM |
|---|------------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------|------|
| MOTIVASI (KONSEP Mc CLELLAND, (THOHA, 1999) | MOTIVASI KERJA (X1) | 1. TANGGUNG JAWAB (X1.1) | Menyukai Tanggung jawab untuk memecahkan masalah (X1.1.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 1 |
| | | 2. TUJUAN (X1.2) | Memiliki tujuan yang jelas dan realistik (X1.2.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 2 |
| | | 3. RENCANA KERJA (X1.3) | Memiliki rencana kerja yang menyeluruh (X1.3.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 3 |
| | | 4. UMPAN BALIK (X1.4) | Lebih mengutama- kan umpan balik yang nyata (X1.4.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 4 |
| | | 5. SENANG DENGAN TUGAS (X1.5) | 1. Senang dengan tugas yang dilakukan (X1.5.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 5 |
| | | | 2. Selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna (X1.5.2) | Primer/ Pegawai (Angket) | 6 |

2) Variabel Disiplin Kerja (X2), meliputi tiga dimensi yaitu:

- a) Kepatuhan (X2.1)
- b) Ketaatan (X2.2)
- c) Kesetiaan (X2.3)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator

- (1) Mematuhi peraturan dinas (X2.1.1)
- (2) Bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan (X2.1.2)

- (3) Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku kedinasan (X2.2.1)
- (4) Datang dan pulang sesuai dengan ketentuan (X2.2.2)
- (5) Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (X2.3.1)

Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Disiplin Kerja disajikan pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Disiplin Kerja

| KONSEP | VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | SUMBER DATA & INSTRUMEN | ITEM |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|---|--------------------------|------|
| DISIPLIN (KONSEP NAINGGOLAN, 1982) | DISIPLIN KERJA (X2) | 1. KEPATUHAN (X2.1) | 1. Mematuhi Peraturan Kedinasan (X2.1.1) 2. Bersedia Menerima Hukuman Bila Melakukan Pelanggaran terhadap Peraturan (X2.1.2) | Primer/ Pegawai (Angket) | 1,2 |
| | | 2. KETAATAN (X2.2) | 1. Mentaati Peraturan dan Tata Tertib Yang Berlaku Kedinasan (X2.2.1) 2. Datang dan Pulang Sesuai Ketentuan (X2.2.2) | Primer/ Pegawai (Angket) | 3,4 |
| | | 3. KESETIAAN (X2.3) | Setia Kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan RI (X2.3.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 5 |

3) Variabel Prestasi Kerja (Y), meliputi lima dimensi yaitu:

- a) Efektif dan efisien (Y1)
- b) Kualitas dan kuantitas (Y2)
- c) Tingkat kecakapan (Y3)
- d) Tingkat ketrampilan (Y4)
- e) Tingkat Pengalaman (Y5)

Prestasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator

- (1) Organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan (Y1.1)
- (2) Pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan organisasi (Y1.2)
- (3) Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi (Y2.1)
- (4) Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan organisasi (Y2.2)
- (5) Setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian (Y3.1)
- (6) Setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai (Y4.1)
- (7) Organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan sesuai tingkat pengalamannya (Y5.1)

Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat Prestasi Kerja disajikan pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat Prestasi Kerja

| KONSEP | VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | SUMBER DATA & INSTRUMEN | ITEM |
|-----------------------------------|-----------------------------|---|--|--------------------------------|------|
| PRESTASI KERJA (KONSEP RAO, 1992) | PRESTASI KERJA (Y) | 1. EFEKTIF & EFESIENSI (Y1) | 1. Organisasi Selalu Menetapkan Target Waktu Penyelesaian Pekerjaan Yang Harus Diselesaikan (Y1.1) 2. Pekerjaan Diselesaikan sesuai Target Waktu Yang Telah Ditetapan Organisasi (Y1.2) | Primer/ Pegawai (Angket) | 1,2 |
| | | 2. KUALITAS & KUANTITAS (Y2) | 1. Pekerjaan Diselesaikan Sesuai Dengan Standar Mutu Yang Telah Ditetapan Organisasi (Y2.1) 2. Jumlah Hasil Kerja Yang Diselesaikan Sesuai Dengan Jumlah Standar Yang telah Ditetapan Organisasi (Y2.2) | Primer/ Pegawai (Angket) | 3,4 |
| | 3. TINGKAT KECAKAPAN (Y3) | Setiap Pekerjaan Diselesaikan dengan Penuh Ketelitian (Y3.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 5 | |
| | 4. TINGKAT KETRAMPILAN (Y4) | Setiap Pekerjaan Yang Diselesaikan Mempunyai Dampak Positif bagi Keahlian pegawai (Y4.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 6 | |
| | 5. TINGKAT PENGALAMAN (Y5) | Organisasi Selalu Menetapkan Target Tentang banyaknya Pekerjaan Sesuai Tingkat pengalamannya (Y5.1) | Primer/ Pegawai (Angket) | 7 | |

F. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data persepsi dan sikap itu berupa respon atau tanggapan responden sebagai hasil jawaban dari kuesioner yang diajukan dengan cara memilih jawaban yang sesuai dan sudah tersedia pada tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Adapun sumber data penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, kepada pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data penelitian dari buku-buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait, dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan data sekunder yang meliputi data tentang jumlah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan golongan kepangkatan, pendidikan dan jenis kelamin. Metode ini dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen resmi yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Data - data ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran tentang responden dan dipakai sebagai pendukung pembahasan hasil penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat untuk memperoleh data yang berisi pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis dan dijawab secara tertulis oleh

responden tentang variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skor 1 sampai dengan 5, (Koentjaraningrat, 1991).

4. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mempertegas hasil Kuesioner, dimana wawancara dilakukan tidak berstruktur sehingga tidak dibuat pedoman wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan pada Bab I maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Diskriptif

Analisis diskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Sugiyono, (2000). Statistik diskriptif dalam hal ini, digunakan untuk memberikan diskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, dalam hal ini digunakan nilai modus (mode) serta nilai rata-rata skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing variabel.

Untuk menetapkan tinggi rendahnya variabel bebas motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kategori sebagai berikut.

| | |
|-----------|--------------------------------|
| 81 – 100% | : Sangat Baik (Arikunto, 1998) |
| 61 – 80% | : Baik |
| 41 – 60% | : Sedang |
| 21 – 40% | : Kurang |
| 0 – 20% | : Sangat Kurang |

Penentuan skala interval dapat dilihat pada rumus berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Nilai tertinggi}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Nilai tertinggi = 5, Nilai terendah = 1, jadi interval = 0,8

Tabel.3.6 Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Bebas Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

| Alternatif Jawaban | Interval |
|--------------------|-------------|
| Sangat Baik | 4,23 – 5,00 |
| Baik | 3,42 – 4,22 |
| sedang | 2,61 – 3,41 |
| Kurang | 1,81 – 2,60 |
| Sangat Kurang | 1,00 – 1,80 |

Untuk menetapkan tinggi rendahnya variabel terikat prestasi kerja (Y) yang terdiri dari 5 (lima) dimensi: a. Efektif dan efisien;b. Kualitas dan kuantitas;c. Tingkat kecakapan;d. Tingkat Ketrampilan;dan e. Tingkat pengalaman yang kemudian dijabarkan melalui indikator-indikator, dengan Katagori sebagai berikut:

| | |
|-----------|----------------------------------|
| 81 – 100% | : Sangat Tinggi (Arikunto, 1998) |
| 61 – 80% | : Tinggi |
| 41 – 60% | : Sedang |

21 – 40% : Kurang

0 – 20% : Sangat Kurang

Penentuan skala interval dapat dilihat pada rumus berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Nilai tertinggi}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Nilai tertinggi = 5, Nilai terendah = 1, jadi interval = 0,8

Tabel.3.7 Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

| Alternatif Jawaban | Interval |
|--------------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4,23 – 5,00 |
| Tinggi | 3,42 – 4,22 |
| sedang | 2,61 – 3,41 |
| Kurang | 1,81 – 2,60 |
| Sangat Kurang | 1,00 – 1,80 |

Adapun alasan peneliti menetapkan kriteria berbeda untuk kedua variabel berikut adalah karena variabel motivasi dan disiplin dilihat dari baik atau kurang, sedangkan variabel terikat prestasi kerja dilihat dari tinggi atau rendahnya.

2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data dengan statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Berganda

Rumusan regresi berganda menurut Nurgiyantoro, (2000) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Prestasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel motivasi kerja

X_2 = Variabel Disiplin kerja

e = error

Penentuan analisis regresi, data yang diolah adalah data rata-rata skor masing-masing variabel.

b. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen itu ada yang sudah tersedia dan yang belum tersedia, kebanyakan instrumen yang telah tersedia sudah teruji validitas dan realibilitasnya, sedangkan yang belum tersedia harus diuji validitasnya dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi sebagai alat ukur, atau kemampuan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (Azwar, 2000).

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan

menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2006):

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah responden
 $\sum X$ = Jumlah X (skor total)
 $\sum Y$ = Jumlah Y (skor total)
 $\sum XY$ = Jumlah hasil kali X dan Y
 $\sum X^2$ = Jumlah X dikuadratkan
 $\sum Y^2$ = Jumlah Y dikuadratkan

Pengujian terhadap valid tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien (r_{hitung}) masing-masing item pertanyaan dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}) pada taraf $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Menafsirkan angka tersebut digunakan kriteria tingkat koefisien korelasi (Sarwono, 2007) sebagai berikut.

- 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
 > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
 > 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
 > 0,75 – 1 : Korelasi sangat kuat

Penentuan signifikansi sebagai berikut.

Angka signifikansi (sig) $< 0,05$ maka hubungan kedua variabel signifikan, Jika angka signifikansi (sig) $> 0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Cara lain untuk melihat signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Ancok, 1997).

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach Nurgiyantoro, (2000) dengan rumus sebagai berikut

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

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

$\sum \sigma^2_1$ = Jumlah Varians Skor tiap-tiap item

σ^2 = varian total

c. Uji Asumsi Klasik

Pengguna regresi harus memenuhi beberapa asumsi klasik sehingga memperoleh estimator terbaik dan tidak bias. Jenis uji asumsi klasik yang dipergunakan dalam hal ini adalah :

1. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel bebas yang diteliti. Regresi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas dapat dideteksi melalui :

- a) Koefisien determinasi (R^2), jika R^2 sangat tinggi dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan maka secara statistik ini berarti terjadi gejala multikolinieritas.
- b) Koefisien korelasi antar variabel bebas, korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas (lebih besar 0,9) menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.
- c) Nilai VIF (Variance Inflation Factor) nilai $VIF > \neq 5$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Penelitian ini pendeteksian multikolinieritas dalam model regresi menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999).

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Teknik pengujian yang dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Sebuah variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas jika korelasi variabel tersebut dengan nilai absolut residual adalah tidak signifikan (Gujarti, 1998).

3. Autokorelasi

Autokorelasi adanya gejala korelasi serial diantara kesalahan pengganggu (residual), sehingga munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Untuk mendeteksi terhadap gejala autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (d). Hasil perhitungan Durbin Watson (d) dibandingkan dengan nilai d tabel pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k.

| | |
|-------------------------------|------------------------------|
| Jika $d < d_L$ | terjadi autokorelasi |
| $d > 4 - d_L$ | terjadi autokorelasi negatif |
| $d_u < d < 4 - d_u$ | tidak terjadi autokorelasi |
| $d_L \leq d \leq d_u$ atau | |
| $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$ | pengujian tidak meyakinkan |

d. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis I dan II

Pengujian hipotesis I yaitu menguji bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, sedangkan Pengujian hipotesis II yaitu menguji bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

Pengujian hipotesis kesatu dan kedua menggunakan uji serentak (uji F). Uji F digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Gujarati, 1998) :

$$F = \frac{ESS/(K-1)}{RSS/(n-k)}$$

Dimana :

F = Nilai F hitung

ESS = Explained Sum Square (rata-rata kuadrat regresi)

RSS = Residual Sum Square (rata-rata kuadrat sesidual)

k = Banyaknya variabel termasuk konstanta

n = Jumlah data

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho ; $b_1 = b_2 = 0$

Ha ; $b_1 \neq b_2 \neq 0$

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan ($\alpha = 0,05$) atau probabilitas $< 0,05$ maka : Ho ditolak (Ha diterima) berarti motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Fungsi $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) atau probabilitas $\geq 0,05$ maka Ho diterima (Ha ditolak) berarti motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R Square), dengan kata lain nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variasi bebas yang diteliti terhadap variasi perubahan variabel terikat. Jika R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap

variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin tepat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis III (Uji t)

Pengujian hipotesis ketiga dengan cara mencari terlebih dahulu koefisien dari β_i yang paling besar, selanjutnya diuji signifikannya dengan uji parsial (Uji t), menggunakan rumus (Somodiningrat, 1999) sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Dimana :

t = Nilai thitung

β_i = Koefisien regresi

Se(β_i) = standart error koefisien regresi

Rumusan hipotesis dinyatakan dengan :

H₀ : $\beta_i = 0$

H_a : $\beta_i \neq 0$

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1) Probabilitas $< 0,05$ maka H₀ ditolak (H_a diterima) artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
- 2) Probabilitas $\geq 0,05$ maka H₀ diterima (H_a ditolak) artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan cara melihat variabel yang memiliki koefisien regresi paling besar dan signifikan. Seluruh pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas paket program SPSS for Windows versi 11.5. (Sarwono, 2007)

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Umum Lokasi Penelitian

Keberadaan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi kepulauan Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No. 8 Tahun 2007, adalah sebagai Dinas Teknis unsur pelaksana pemerintah daerah yang berfungsi dan mempunyai tugas dalam melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang perikanan dan kelautan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi kepulauan Riau mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan yaitu urusan perencanaan, evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian
2. Penyusunan Rencana Program, melaksanakan survey, pendataan dan evaluasi program.
3. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
4. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi koordinasi serta pembinaan teknis dibidang pengembangan produksi dan prasarana kelautan dan perikanan.
5. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi koordinasi serta pembinaan teknis dibidang bina usaha kelautan dan perikanan.
6. Pelaksanaan pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang kelautan dan perikanan.
7. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang kelautan dan perikanan.
8. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup tugasnya.
9. Pelaksanaan tugas lain di bidang kelautan dan perikanan yang diserahkan oleh Gubernur.

Untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau memiliki susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas adalah seorang yang ditunjuk oleh/diangkat oleh Gubernur untuk memimpin Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No. 8 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa” Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi di bidang kelautan dan perikanan sesuai dengan kewenangan Pemerintah Provinsi serta peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

2. Sekretariat

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

a) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi

Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan penyiapan bahan kebijakan program pembangunan kelautan dan perikanan, monitoring dan evaluasi pembangunan kelautan dan perikanan, pelaporan dan pelayanan informasi..

b) Sub Bagian Keuangan

Sub bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan pekerjaan dan kegiatan administrasi keuangan, pembukuan, pengusulan rencana kebutuhan keuangan dan pengelolaan anggaran, verifikasi serta perbendaharaan.

c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan kegiatan administrasi umum, surat menyurat dan kearsipan, keprotokolan, perlengkapan, administrasi kepegawaian dan tata laksana.

3. Bidang Pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan

Bidang Pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pengawasan dan penertiban, pengelolaan rehabilitasi dan perlindungan serta identifikasi dan penataan pemanfaatan. Bidang Pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan, terdiri dari:

a) Seksi Pengawasan dan Penertiban

Seksi Pengawasan dan Penertiban mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang pengawasan dan penertiban pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan.

b) Seksi Pengelolaan Rehabilitasi dan Perlindungan

Seksi Pengelolaan Rehabilitasi dan Perlindungan mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang pengelolaan rehabilitasi dan perlindungan sumberdaya kelautan dan perikanan.

c) Seksi Identifikasi dan Penataan Pemanfaatan

Seksi Identifikasi dan Penataan Pemanfaatan mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang identifikasi dan pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan.

4. Bidang Pengembangan Produksi dan Prasarana Kelautan dan Perikanan

Bidang Pengembangan Produksi dan Prasarana Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana kelautan dan perikanan, terdiri dari:

a) Seksi Pengembangan Perikanan Tangkap

Seksi Pengembangan Perikanan Tangkap mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah data perikanan tangkap, perumusan kebijakan teknis perikanan tangkap, pengembangan dan rehabilitasi perikanan tangkap.

b) Seksi Pengembangan Perikanan Budidaya

Seksi Pengembangan Perikanan Budidaya mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis pembudidayaan ikan, kesehatan ikan

dan lingkungan serta pembinaan teknis usaha dan prasarana pengembangan perikanan budidaya.

c) Seksi Sarana dan Prasarana Kelautan dan Perikanan

Seksi Sarana dan Prasarana Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas mengumpul dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis sarana dan prasarana kelautan dan perikanan.

5. Bidang Bina Usaha Kelautan dan Perikanan

Bidang Bina Usaha Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis di bidang bina usaha kelautan dan perikanan, terdiri dari:

a) Seksi Perijinan dan Pengendalian Usaha Perikanan dan Kelautan

Seksi Perijinan dan Pengendalian Usaha perikanan dan Kelautan mempunyai tugas mengumpul, melaksanakan pengendalian usaha kelautan, memberikan rekomendasi perijinan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis perijinan dan pengendalian usaha perikanan dan Kelautan.

b) Seksi Bina Mutu, Pemasaran dan Promosi Perikanan dan Kelautan

Seksi Bina Mutu, Pemasaran dan Promosi Perikanan dan Kelautan mempunyai tugas mengumpul dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis analisis pengembangan bina mutu, pemasaran dan promosi perikanan dan kelautan.

c) Seksi Penyuluhan dan Penguatan Usaha Perikanan dan Kelautan

Seksi Penyuluhan dan Penguatan Usaha Perikanan dan Kelautan mempunyai tugas mengumpul dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis penyuluhan dan penguatan usaha kelautan dan perikanan.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan hasil analisis situasi maka dirumuskanlah sasaran yang akan dicapai meskipun sasaran didasarkan atas hasil analisis situasi sasaran saat ini. Namun sasaran tersebut harus tetap mengacu pada visi dan misi dan tujuan dinas

sebagai sumber pengertian bagi perumusan sasaran harus ditulis. Di dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan harus memiliki visi. Visi adalah wawasan yang menjadi sumber masalah bagi dinas dan digunakan untuk memandu perumusan misi dinas, dengan kata lain visi adalah pandangan jauh ke depan ke mana dinas akan dibawa, atau gambaran masa depan yang diinginkan oleh dinas, agar dinas yang bersangkutan dijamin kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Berdasarkan dokumentasi dan observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi kepulauan Riau telah menetapkan visi sebagaimana tertuang dalam Renstra Dinas adalah ” TERWUJUDNYA KELAUTAN DAN PERIKANAN SEBAGAI SALAH SATU SEKTOR UNGGULAN PERTUMBUHAN EKONOMI PROVINSI KEPULAUAN RIAU”.

Berdasarkan visi yang telah ditetapkan ini maka selanjutnya disusunlah Misi Dinas. Misi adalah tindakan untuk merealisasikan visi. Karena visi harus mengakomodasi semua kelompok kepentingan yang terkait dengan dinas, maka misi juga dapat diartikan sebagai tindakan untuk memenuhi masing-masing dari semua kelompok kepentingan yang terkait dengan dinas. Dalam perumusan misi harus mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi dinas serta kelompok-kelompok kepentingan yang terkait dengan dinas.

Untuk mencapai atau mewujudkan visi tersebut di atas, telah disusun misi dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi kepulauan Riau dengan menetapkan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan Tupoksi sebagai berikut:

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

Adapun bentuk struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi kepulauan Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No. 8 Tahun 2007 yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi kepulauan Riau pada Tahun 2010 mempunyai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 66 orang, Jumlah pegawai tersebut menurut golongan kepangkatan dan kependidikannya dapat dilihat pada tabel 4.8 dan 4.9.

Tabel 4.8 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin

| Kepangkatan | L | P | Jumlah | Persentase |
|--------------|----|----|--------|------------|
| Golongan I | 1 | - | 1 | 1,51 |
| Golongan II | 11 | 4 | 15 | 22,73 |
| Golongan III | 30 | 13 | 43 | 65,15 |
| Golongan IV | 6 | 1 | 7 | 10,61 |
| Jumlah | 48 | 18 | 66 | 100 |

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, 2010

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada umumnya bergolongan III yaitu sebesar 65,15 persen karena dilihat dari komposisi pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, secara umum pegawai yang bergolongan III menempati

komposisi terbesar. Pegawai yang bergolongan III ini kebanyakan berada pada posisi staf dan Pejabat Struktural, sedangkan jumlah persentase golongan III dan IV sebesar 75,76% yang berarti kedua golongan ini memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas.

Tabel 4.9 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Menurut Kependidikan dan Jenis Kelamin

| Pendidikan | L | P | Jumlah | Persentase |
|---------------|----|----|--------|------------|
| SD | 6 | - | 6 | 9,09 |
| SLTP | 1 | - | 1 | 1,51 |
| SLTA | 8 | 3 | 11 | 16,67 |
| Sarjana Muda | 2 | 1 | 3 | 4,54 |
| Sarjana | 26 | 11 | 37 | 56,06 |
| Pasca Sarjana | 4 | 3 | 7 | 10,62 |
| Doktor | 1 | - | 1 | 1,51 |
| Jumlah | 48 | 18 | 66 | 100 |

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, 2010

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang menjadi responden sebagian besar berpendidikan Sarjana (56,06 persen). Responden sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) karena dilihat dari komposisi pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, secara umum pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) menempati komposisi terbesar. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana (S1) ini kebanyakan berada pada posisi staf dan Pejabat Struktural.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas instrumen menggunakan metode korelasi *Product Moment* antara skor butir pertanyaan dengan total skornya. Apabila hasil perhitungan menunjukkan butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor (nilai korelasi > nilai r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Nilai Korelasi (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha = 5\%$) | Pengujian | Keterangan |
|------------------------|--------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------|
| X1 (Motivasi Kerja) | X1.1.1 | 0,592 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X1.2.1 | 0,562 | | | Valid |
| | X1.3.1 | 0,641 | | | Valid |
| | X1.4.1 | 0,390 | | | Valid |
| | X1.5.1 | 0,756 | | | Valid |
| | X1.5.2 | 0,606 | | | Valid |
| X2 (Disiplin Kerja) | X2.1.1 | 0,768 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.1.2 | 0,988 | | | Valid |
| | X2.2.1 | 0,948 | | | Valid |
| | X2.2.2 | 0,979 | | | Valid |
| | X2.3.1 | 0,477 | | | Valid |
| Y (Prestasi Kerja) | Y1.1 | 0,366 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.2 | 0,739 | | | Valid |
| | Y2.1 | 0,590 | | | Valid |
| | Y2.2 | 0,581 | | | Valid |
| | Y3.1 | 0,416 | | | Valid |
| | Y4.1 | 0,286 | | | Valid |
| | Y5.1 | 0,720 | | | Valid |

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 1,2, 3,4,5 dan 6)

Hasil uji validitas pada Tabel di atas nampak bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja yang digunakan valid, hal ini ditunjukkan nilai masing - masing butir berkorelasi signifikan dengan total skor (nilai korelasi > nilai r tabel).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|--------------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,6123 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,7253 | Reliabel |
| Prestasi Kerja (Y_2) | 0,6331 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 7,8 dan 9).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Diskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Statistik

| | N | | Mean | Median | Modus |
|--------|-------|---------|------|--------|-------|
| | Valid | Missing | | | |
| X1.1.1 | 66 | 0 | 4.35 | 4 | 4 |
| X1.2.1 | 66 | 0 | 4.41 | 4 | 4 |
| X1.3.1 | 66 | 0 | 3.88 | 4 | 4 |
| X1.4.1 | 66 | 0 | 4.24 | 4 | 4 |
| X1.5.1 | 66 | 0 | 4.23 | 4 | 4 |
| X1.5.2 | 66 | 0 | 4.67 | 5 | 5 |
| X1 | 66 | 0 | 4.31 | 4 | 4 |
| X2.1.1 | 66 | 0 | 4.55 | 5 | 5 |
| X2.1.2 | 66 | 0 | 4.02 | 4 | 4 |
| X2.2.1 | 66 | 0 | 4.32 | 4 | 4 |
| X2.2.2 | 66 | 0 | 4.33 | 4 | 4 |
| X2.3.1 | 66 | 0 | 4.20 | 4 | 4 |
| X2 | 66 | 0 | 4.28 | 4 | 4 |
| Y1.1 | 66 | 0 | 4.68 | 5 | 5 |
| Y1.2 | 66 | 0 | 4.29 | 4 | 4 |
| Y2.1 | 66 | 0 | 4.08 | 4 | 4 |
| Y2.2 | 66 | 0 | 3.98 | 4 | 4 |
| Y3.1 | 66 | 0 | 4.24 | 4 | 4 |
| Y4.1 | 66 | 0 | 4.29 | 4 | 4 |
| Y5.1 | 66 | 0 | 3.80 | 4 | 4 |
| Y | 66 | 0 | 4.19 | 4 | 4 |

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 10,11, dan 12)

Sesuai dengan tujuan penelitian yang pertama yaitu Untuk mendiskripsikan pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau,

pada bagian ini akan dijelaskan hasil analisis deskriptif dari tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yaitu sebanyak 66 responden untuk masing-masing variabel.

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

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

a. Motivasi Kerja (X_1)

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

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk pernyataan butir 1 (satu) nilai modus sebesar 4 mengenai pegawai menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah kerja ternyata sebagian besar responden menyatakan setuju. Selanjutnya pernyataan butir 2 (dua) mengenai pegawai memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistis sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4, sedangkan pernyataan butir 3 (tiga) mengenai pegawai memiliki rencana kerja yang menyeluruh sebagian besar responden menyatakan setuju

dengan nilai modus 4, dan pernyataan butir 4 (empat) mengenai pegawai lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Demikian pula pernyataan butir 5 (lima) tentang pegawai senang dengan tugas yang dilakukan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Dan terakhir pernyataan butir 6 (enam) sebagian besar responden menyatakan pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, hal ini dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan nilai modus sebesar 5 (Tabel 4.12). Dengan nilai modus sebesar 5 atau sangat setuju, hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.

Berdasarkan tanggapan terhadap keenam butir pernyataan tersebut dapat diketahui motivasi kerja pegawai dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (*mean*) keenam butir pernyataan sebesar 4,31 (Tabel 4.12). Selanjutnya dari keenam butir pernyataan tentang motivasi kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya motivasi tersebut adalah pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dari 5 item pernyataan yaitu selalu patuh terhadap jam kerja, bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan, mentaati segala peraturan dan tata

tertib yang berlaku kedinasan, datang dan pulang sesuai dengan ketentuan, serta setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara kesatuan Republik Indonesia.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk pernyataan butir 1 (satu) dengan nilai modus sebesar 5 mengenai pegawai selalu patuh terhadap jam kerja ternyata sebagian besar responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya pernyataan butir 2 (dua) mengenai pegawai bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4, sedangkan pernyataan butir 3 (tiga) mengenai pegawai mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di kedinasan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4.

Demikian pula pernyataan butir 4 (empat) tentang pegawai datang dan pulang sesuai ketentuan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Dan terakhir pernyataan butir 5 (lima) tentang pegawai setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara kesatuan Republik Indonesia, pada point ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus sebesar 4 (Tabel 4.12). Dengan nilai modus sebesar 5 atau sangat setuju pada pernyataan butir 1 (satu), hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya selalu patuh terhadap jam kerja.

Berdasarkan tanggapan terhadap kelima butir pernyataan tersebut dapat diketahui disiplin kerja pegawai dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) kelima butir pernyataan sebesar 4,28 (Tabel 4.12). Selanjutnya dari kelima butir pernyataan tentang disiplin kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya disiplin kerja tersebut adalah pegawai selalu patuh terhadap jam kerja.

c. Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja dalam penelitian ini diukur dari 7 item pernyataan yaitu organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan, pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan organisasi, setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi, jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi, setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian, dan setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai, serta organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk untuk pernyataan butir 1 (satu) nilai modus sebesar 5 mengenai organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan ternyata sebagian besar responden menyatakan sangat setuju organisasi selalu menetapkan target waktu. Selanjutnya pernyataan butir 2 (dua) mengenai pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan organisasi, sebagian besar responden menyatakan setuju pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu dengan nilai modus 4, sedangkan pernyataan butir 3 (tiga) mengenai setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4, dan pernyataan butir 4 (empat) mengenai jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Demikian pula pernyataan butir 5 (lima) tentang setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh

ketelitian sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Sedangkan pernyataan butir 6 (enam) mengenai setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus 4. Dan terakhir pernyataan butir 7 (tujuh) tentang organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya, pada point ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus sebesar 4 (Tabel 4.12). Dengan nilai modus sebesar 5 atau sangat setuju pada pernyataan butir 1 (satu), hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi .

Berdasarkan tanggapan terhadap ketujuh butir pernyataan tersebut dapat diketahui Prestasi kerja pegawai dikategorikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) ketujuh butir pernyataan sebesar 4,19 (Tabel 4.12). Selanjutnya dari ketujuh butir pernyataan tentang prestasi kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya prestasi kerja tersebut adalah mengenai organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

2. Deskripsi Data

a. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan data penilaian motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Adapun deskripsi data motivasi kerja hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Deskripsi Data Motivasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Kepulauan Riau

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

Keterangan:

Data hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

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

Tabel 4.14
Klasifikasi Evaluatif Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Kepulauan Riau

| Norma Klasifikasi | Skor | Klasifikasi | Frekuensi | Persen (%) |
|-------------------------------------|------------------|-------------|-----------|------------|
| $X \leq \mu - 1\sigma$ | $X \leq 15,72$ | Rendah | 3 | 4 |
| $\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$ | $15,72 < X < 22$ | Sedang | 21 | 32 |
| $X \geq \mu + 1\sigma$ | $X \geq 22$ | Tinggi | 42 | 64 |
| | | Total | 66 | 100 |

Keterangan:

X = Skor responden

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam Tabel 4.14, diketahui bahwa responden yang menganggap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau rendah sebanyak 4 %, responden yang menganggap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau sedang sebanyak 32%, sedangkan responden yang menganggap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau tinggi sebanyak 64%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

b. Deskripsi Data Disiplin Kerja

Dari penelitian yang dilakukan juga didapatkan data mengenai disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Deskripsi data penilaian disiplin kerja hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
 Deskripsi Data Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan
 Provinsi Kepulauan Riau

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

Keterangan:

Data hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Dari data hasil penelitian, total skor penilaian disiplin kerja akan diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Klasifikasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal. Dari 5 item kuesioner disiplin kerja skor minimum yang dapat diperoleh dari responden adalah $5 \times 1 = 5$ dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah $5 \times 5 = 25$, sehingga jarak sebarannya adalah $25 - 5 = 20$ dan setiap satuan deviasi standar (σ) bernilai $20 : 5 = 4$ serta mean hipotetiknya (μ) = $20 - 4 = 16$. Dari hasil perhitungan ini maka tingkat pelaksanaan disiplin kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian tingkat pelaksanaan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Klasifikasi Evaluatif Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dinas
Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

| Norma Klasifikasi | Skor | Klasifikasi | Frekuensi | Persen (%) |
|-------------------------------------|-----------------|-------------|-----------|------------|
| $X \leq \mu - 1\sigma$ | $X \leq 10,8$ | Rendah | 1 | 2 |
| $\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$ | $10,8 < X < 18$ | Sedang | 26 | 40 |
| $X \geq \mu + 1\sigma$ | $X \geq 18$ | Tinggi | 39 | 58 |
| | | Total | 66 | 100 |

Keterangan:

X = Skor responden

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam Tabel 4.16, diketahui bahwa responden yang memberikan nilai rendah terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 2%, responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 40%, sedangkan responden yang memberikan penilaian disiplin kerja tinggi sebanyak 58%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden tingkat pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau masih tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

c. Deskripsi Data Prestasi Kerja

Dari penelitian yang dilakukan juga didapatkan data mengenai Prestasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Adapun deskripsi data penilaian Prestasi kerja hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17
Deskripsi Data Prestasi Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Kepulauan Riau

| Variabel | Data Hipotetik | | | SD | Data Empiris | | | SD |
|----------------|----------------|-----|------|----|--------------|-----|-------|------|
| | Skor | | Mean | | Skor | | Mean | |
| | Maks | Min | | | Maks | Min | | |
| Prestasi kerja | 35 | 7 | 24 | 4 | 31 | 7 | 20,57 | 3,43 |

Keterangan:

Data hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Dari data hasil penelitian, total skor penilaian prestasi kerja juga akan diklasifikasikan dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal. Dari 7 item kuesioner prestasi kerja skor minimum yang dapat diperoleh dari responden adalah $7 \times 1 = 7$ dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah $7 \times 5 = 35$, sehingga jarak sebarannya adalah $35 - 7 = 28$ dan setiap satuan deviasi standar (σ) bernilai $28 : 7 = 4$ serta mean hipotetiknya (μ) = $28 - 4 = 24$. Dari hasil perhitungan ini maka tingkat pelaksanaan prestasi kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian tingkat pelaksanaan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Klasifikasi Evaluatif Pelaksanaan Prestasi kerja pada Dinas
Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

| Norma Klasifikasi | Skor | Klasifikasi | Frekuensi | Persen (%) |
|-------------------------------------|------------------|-------------|-----------|------------|
| $X \leq \mu - 1\sigma$ | $X \leq 17,14$ | Rendah | 5 | 8 |
| $\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$ | $17,14 < X < 24$ | Sedang | 27 | 41 |
| $X \geq \mu + 1\sigma$ | $X \geq 24$ | Tinggi | 34 | 51 |
| | | Total | 66 | 100 |

Keterangan:

X = Skor responden

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam Tabel 4.18, diketahui bahwa responden yang memberikan nilai rendah terhadap prestasi kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 8%, responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 41%, sedangkan responden yang memberikan penilaian prestasi kerja tinggi sebanyak 51%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden tingkat pelaksanaan prestasi kerja yang diterapkan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau masih tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi beberapa asumsi dasar. Asumsi klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan estimator yang tidak bias (akurat) dari model regresi dengan metode Kuadrat Kecil Biasa (*Ordinary Least Square*). Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi dasar maka hasil estimasi koefisien diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati kenyataan. Sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi mengakibatkan estimasi koefisiennya menjadi tidak akurat yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, model regresi mensyaratkan tidak

adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi, jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999). Hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VVIF | Keterangan |
|----------------|-------|---------------------------------|
| X ₁ | 1,566 | tidak terjadi multikolinieritas |
| X ₂ | 1,566 | tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data primer diolah

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

b. Heteroskedastisitas

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

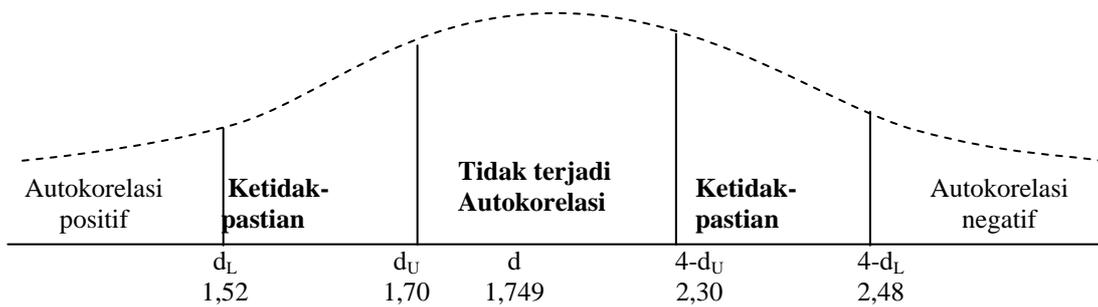
dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual di mana nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa residual konstan, tidak dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas, sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi terpenuhi.

c. Autokorelasi

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



Berdasarkan grafik dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* berada di antara nilai d_U dan $4-d_U$ atau berada di daerah tidak terjadi autokorelasi, dengan demikian model regresi bebas gejala autokorelasi.

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

4. Analisis Regresi

Analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah Analisis Regresi Berganda, dimana perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS For Windows.

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

masing variabel independen. Adapun rekapitulasi hasil analisis regresi berganda dari program SPSS versi 11,5 disajikan dalam Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel Bebas | B | t | Prob. | Keterangan |
|--|--------|-------|-------|------------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,486 | 3,204 | 0,002 | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,326 | 2,998 | 0,002 | Signifikan |
| Konstanta | 19,957 | | | |
| Variabel Terikat: Prestasi Kerja (Y) | | | | |
| Multiple R | = | 0,740 | | |
| R^2 | = | 0,548 | | |
| Adjusted R^2 | = | 0,527 | | |
| F | = | 5,809 | | |
| Prob. | = | 0,002 | | |
| $F_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$ | = | 2,76 | | |
| $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$ | = | 2,00 | | |
| Persamaan Regresi: $Y = 19,957 + 0,486 X_1 + 0,326 X_2 + e$ | | | | |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang diperoleh ini dapat diketahui bahwa:

$$a = 19,957$$

Artinya tanpa dipengaruhi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja atau variabel motivasi kerja dan disiplin kerja = 0, maka prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau sebesar 19,957 poin.

$$b_1 = 0,486$$

Artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dengan koefisien regresi sebesar 0,486 poin, artinya bila variabel motivasi kerja (X_1) dinaikan sebesar 1 maka akan mengakibatkan prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan

0,486 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja, semakin naik motivasi kerja semakin meningkat prestasi kerja.

$$b_2 = 0,326$$

Artinya variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Kepulauan Riau dengan koefisien regresi sebesar 0,326 poin, artinya bila variabel disiplin kerja (X_1) dinaikan sebesar 1 maka akan mengakibatkan prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,326 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja, semakin naik disiplin kerja semakin meningkat prestasi kerja.

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

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

Hasil uji kuantitatif yang mendapatkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis I dan II

Hipotesis I dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

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

b. Hasil Uji Hipotesis III

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

1) Motivasi Kerja (X_1)

Hipotesis II dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 \quad : \quad b_1 = 0$$

$$H_a \quad : \quad b_1 \neq 0$$

Dimana akan terjadi tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ (α yang ditentukan). Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) pada hasil uji regresi berganda sebesar 0,486 menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,204$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,00$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak, teruji bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Hipotesis II dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 \quad : \quad b_2 = 0$$

$$H_a \quad : \quad b_2 \neq 0$$

Dimana akan terjadi tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ (α yang ditentukan). Koefisien regresi disiplin (b_2) pada hasil uji regresi berganda sebesar 0,326 menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai akan menyebabkan peningkatan prestasinya.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,998$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,00$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak, teruji bahwa disiplin secara statistik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

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

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dalam organisasi dapat berjalan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau terlibat secara aktif dan memiliki dorongan motivasi kerja untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dapat dikategorikan sudah baik. Kondisi ini terutama dicerminkan dari indikator pegawai menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah kerja, memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mengutamakan

umpan balik kerja yang nyata tentang hasil prestasinya dan senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna. Hal ini sesuai dengan konsep Mc. Clelland yang ditulis Thoha (1999) mengenai karakteristik motivasi kerja berprestasi tinggi. Adapun indikator yang paling mendukung tercapainya motivasi kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau adalah pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.

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

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya tingginya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari (2000) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai ini sejalan dengan pendapat Teori kebutuhan Mc. Clelland yang mengatakan motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya agar meraih sesuatu yang positif dalam kariernya, dihargai oleh pihak perusahaan karena dinilai telah memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut. Motivasi kerja menjadi semacam kekuatan pendorong yang ada pada

diri seseorang untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Implikasi dari beberapa pengertian di atas, menyimpulkan bahwa motivasi kerja akan membuat seseorang menjadi meningkat prestasi kerjanya.

Ditinjau dari prosesnya, maka motivasi kerja mempunyai proses sebagai berikut. Seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi dibandingkan keadaannya yang sekarang. Hal ini akan mendorong dirinya untuk mencapai apa yang diinginkannya itu. Inilah yang disebut “termotivasi”. Adapun sesuatu yang mendorongnya itu disebut dengan motivator. Motivator ini dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi dari dalam adalah dorongan yang memotivasi dari dalam dirinya sendiri, sedangkan motivasi dari luar adalah dorongan yang berasal dari orang lain atau lingkungan dimana seseorang itu berada, misalnya keluarga, sahabat, atasan, dan lain-lain.

Adapun hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dapat digambarkan berikut ini. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Oleh sebab itu individu atau karyawan yang bekerja dalam sebuah instansi atau institusi organisasi tertentu harus memilikinya. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja, sangat dominan dipengaruhi motivasi kerja individu. Disinilah pembuktiannya, betapa motivasi kerja memiliki fungsi dan peran yang signifikan dalam mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

Kesimpulan terjadinya pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai disebabkan adanya motivasi kerja membuat pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan,

yang pada akhirnya membuat pegawai menjadi bersemangat bekerja sehingga akhirnya meningkatnya prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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

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

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai telah dilakukan analisis regresi berganda yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif (0,326), dari pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,326 dapat diketahui bahwa peningkatan prestasi kerja cukup besar jika pegawai mempunyai

disiplin kerja. Peningkatan ini signifikan terbukti dari hasil uji signifikansi yang mendapatkan $p \text{ value} < \alpha$.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya tingginya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari (2000) bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, artinya tingginya disiplin kerja pegawai akan menyebabkan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Temuan ini juga mendukung pendapat Siagian (2000) bahwa disiplin kerja pegawai berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga secara sukarela bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja. Tingginya disiplin kerja mencerminkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, prosedur itu sendiri ditetapkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin, sehingga dengan terlaksanakannya prosedur maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Adanya pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai sangat sesuai dengan Jasin (1989) yang menyatakan bahwa disiplin sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi, dikarenakan melalui perilaku disiplin yang dimiliki pegawai maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta urutan pekerjaannya yang saling

terkait satu sama lain tidak akan terhambat. Hal inipun sesuai dengan pendapat Tomatala (1997) dengan tiga fungsi disiplinnya guna meningkatkan prestasi kerja, yang pertama yaitu meningkatkan kualitas karakter, dimana kualitas karakter akan terlihat pada komoitmen kepada organisasi dan kerja, yang kedua mendukung proses pengejawantahan kualitas karakter, sikap dan kerja. Di sini kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung dan dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan, komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten. Fungsi disiplin yang ketiga memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang termasuk pemimpin dan bawahan. Bila pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga prestasi kerja meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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

Hasil pengujian signifikansi terhadap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau diterima,

artinya tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai terutama akan ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan disebabkan karena awal mula kesediaan pegawai untuk mencurahkan segala kemampuan dalam pekerjaan adalah ditentukan oleh seberapa besar pegawai termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini ternyata relevan dengan hasil penelitian Setiyawan (2010) bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh kuat terhadap hasil kerja karyawan (prestasi kerja). Prestasi kerja merupakan manifestasi dari perilaku pegawai yang dilandasi oleh motif-motif tertentu. Bilamana terbukti motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja, maka apa yang dikemukakan Gibson (1997) dapat diterima bahwa motivasi kerja berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon setelah karyawan memilih untuk mengikuti tindakan tertentu, dan ketahanan perilaku, atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu guna meningkatkan prestasi kerjanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Tingginya disiplin kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai.
3. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel disiplin kerja karena nilai koefisien regresi paling besar dan paling signifikan.

B. Saran

1. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai, tetapi bagaimana pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dalam rangka meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan kebutuhan pegawai

akan berprestasi tinggi yang merupakan suatu dorongan bagi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

2. Kebutuhan pegawai akan prestasi tinggi merupakan suatu dorongan bagi Pegawai untuk menyukai tanggungjawab guna memecahkan masalah, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, dan senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.
3. Secara umum disiplin kerja pegawai memang sudah baik, walaupun demikian perlu ditekankan bahwa disiplin kerja bukan hanya melihat tingkat kehadiran pegawai maupun tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, tetapi juga masalah tertib waktu dan efisiensi waktu. Hal ini perlu sebab dengan memperhatikan tertib waktu maka semakin memperkecil waktu terbuang atau menghilangkan waktu terbuang, akhirnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang sama akan lebih banyak, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien.
4. Penelitian ini tidak memasukkan variabel pengalaman kerja serta kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan prestasi kerja. Padahal prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi kerja dan kemampuan pegawai, artinya pegawai dengan motivasi kerja tinggi didukung dengan kemampuan yang tinggi akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Penelitian ini akan lebih lengkap jika memasukkan variabel

pengalaman kerja serta kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

5. Variabel prestasi kerja merupakan hasil pengukuran dengan *self report* yaitu penilaian oleh pegawai, tidak dilengkapi dengan pengukuran prestasi oleh atasan. Hal ini memungkinkan responden menilai terlalu tinggi dirinya sendiri atau penilaian menjadi kurang obyektif. Kepada pihak pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan ternyata faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ancok, D. (1997). *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (1999). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar, Syaifuddin. (2000). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Rakyat.
- Davis, Keith, John W. Newstrom. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. (2002). *Dinamika Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Gibson, James L, John M. Ivencevich, James H. Donelly, Jr. (1997). *Organisasi. (perilaku, Struktur, Proses) jilid II*. Terjemahan Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gie, The Liang. (1972) *Kamus Administrasi*. Edisi Kedua. Cetakan ke-2. Jakarta: Gunung Agung.
- Gujarti, Damodar. (1998). *Ekonomometrika Dasar*, Alih Bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu SP. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hodges (1990). *Internal Locus of Control*, Singapore: Mac Graw Hill Book Company.
- Koentjaraningrat. (1991). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lane, Jan Erik. (1995). *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches*, London: Sage Publications.
- Lewin, Kurt. (2003). *Organizational Culture*, Singapore: McGraw Hill Book Company.

- Manullang. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Nainggolan. (1982). *Pembinaan Pegawai Sipil*. Jakarta: PT. Nuttu.
- Nawawi (2003). *Pengukuran Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Nurgiyantoro, B. (2000). *Teori Pengkajian Fiksi*. Yogyakarta: Gajahmada Universitas Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rao, TV. (1992). *Penelitian Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Binaman Presindo.
- Ridwan. (2002). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (1997) *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Siagian, SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- _____. (1989). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara
- Simamora, Henry. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun Masri, Efendi Sofian. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP 3 ES.
- Sugiyono. (1999). *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- _____. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sumodiningrat, G. (1999). *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaring Pengaman Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Syaodih, Nana. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Thoha, Miftah. (1999). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Tomatala, Y. (1997). *Kepemimpinan yang Dinamis*. Malang: Gandum Mas.

Wursanto, IG. (1998). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.

Peraturan Perundang-Undangan:

Republik Indonesia, *Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55. Jakarta.

_____ (1999). *Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian*. Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169. Jakarta.

Provinsi Kepulauan Riau, *Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 8 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau*, Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2007 Nomor 8.

Sumber Lainnya

Baitullah, H. (2009). “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Klas-I Medan*”. *Thesis Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara* : Tesis yang tidak dipublikasikan.

Hutagol, S.M. (1999). “*Analisis Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero)*”. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga*. Surabaya: Tesis yang tidak dipublikasikan.

Jasin, A., (1989). ”Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam sistm dan Pola Pendidikan Nasional”, Dalam *Analisis CSIS*. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus.

Lestari, A.R. (2000). “*PengaruhFaktor Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Merdeka malang*: Tesis yang tidak dipublikasikan.

Phalestie, A.A. (2010). *Rumah Belajar Psikologi*. Diambil 12 Juli 2010, dari situs World Wide Web. <http://rumahbelajarpsikologi.com>.

Setiyawan, G.D. (2010). ” *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Salatiga*”. *Thesis* Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang: Tesis yang tidak dipublikasikan.

Trisnamansyah, S. (2007). *Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pasca Sarjana UPI.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4:

MENGHITUNG VALIDITAS ITEM VARIABEL MOTIVASI KERJA

Uji Validitas Item Nomor 1

| | | |
|------------|---|-------|
| n | = | 66 |
| $\sum X$ | = | 287 |
| $\sum Y$ | = | 1701 |
| $\sum X^2$ | = | 1267 |
| $\sum Y^2$ | = | 44175 |
| $\sum XY$ | = | 7444 |

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

$$r = \frac{(66 \times 7444) - (287 \times 1701)}{\sqrt{\{(66 \times 1267) - 82369\} \{(66 \times 44175) - (1701)^2\}}}$$

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

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

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

$$r = 0,59167633 \text{ dibulatkan menjadi } = 0,592$$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $n = 66$, pada tarap kepercayaan 0,95 maka didapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,244$. Karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,592 > 0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dinyatakan **valid**.

Lampiran 5:

MENGHITUNG VALIDITAS ITEM VARIABEL DISIPLIN KERJA

Uji Validitas Item Nomor 1

| | | |
|------------|---|-------|
| n | = | 66 |
| $\sum X$ | = | 300 |
| $\sum Y$ | = | 1413 |
| $\sum X^2$ | = | 1390 |
| $\sum Y^2$ | = | 30615 |
| $\sum XY$ | = | 6498 |

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

$$r = \frac{(66 \times 6498) - (300 \times 1413)}{\sqrt{\{(66 \times 1390) - 90000\} \{(66 \times 30615) - (1413)^2\}}}$$

$$r = \frac{428.868 - 423.900}{4.968}$$

$$r = \frac{4.968}{\sqrt{\{(91.740 - 90.000\} \{(2.020.590) - (1.996.569)\}}}}$$

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

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

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

$$r = 0,7684 \text{ dibulatkan menjadi } = 0,768$$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $n = 66$, pada tarap kepercayaan 0,95 maka didapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,244$. Karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,768 > 0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dinyatakan **valid**.

Lampiran 6:

MENGHITUNG VALIDITAS ITEM VARIABEL PRESTASI KERJA

Uji Validitas Item Nomor 1

| | | |
|------------|---|-------|
| n | = | 66 |
| $\sum X$ | = | 309 |
| $\sum Y$ | = | 1938 |
| $\sum X^2$ | = | 1467 |
| $\sum Y^2$ | = | 57274 |
| $\sum XY$ | = | 9105 |

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

$$r = \frac{(66 \times 9105) - (309 \times 1938)}{\sqrt{\{(66 \times 1467) - 95481\} \{(66 \times 57274) - (1938)^2\}}}$$

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

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

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

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

$$r = 0,36625 \text{ dibulatkan menjadi } = 0,366$$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $n = 66$, pada tarap kepercayaan 0,95 maka didapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,244$. Karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,366 > 0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dinyatakan **valid**.

Lampiran 7:

Analisis Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi kerja Pegawai
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

A. Mencari Varians tiap-tiap item dengan rumus

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

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

σ^2 = Varians yang dicari

$\sum X = 287$ (skor masing-masing item)

$\sum X^2 = 1267$

$n = 66$ (jumlah responden)

$$\sigma^2 = \frac{1267 - \frac{(287)^2}{66}}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{1267 - \frac{(82.369)}{66}}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{1267 - 1.248,015}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{18,985}{66}$$

$$\sigma^2 = \mathbf{0,2876}$$

B. Menjumlahkan seluruh varians item Variabel Motivasi Kerja

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

C. Mencari Varians Total dengan rumus

$$\sigma_1^2 = \sum Y^2 - (\sum Y)^2$$

$$\frac{\frac{\quad}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians total Variabel Motivasi Kerja

σ^2 = Varians yang dicari

$\sum Y = 1701$ (skor total)

$\sum Y^2 = 44175$

$n = 66$ (jumlah responden)

$$\sigma_1^2 = 44175 - (1701)^2$$

$$\frac{\frac{\quad}{66}}{66}$$

$$\sigma_1^2 = 44175 - (2893401)$$

$$\frac{\quad}{66}$$

66

$$\sigma_1^2 = 44175 - 43839,409$$

 66

$$\sigma_1^2 = 335,590$$

 66

$$\sigma_1^2 = \mathbf{5,090}$$

- D. Mencari Reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha pada Variabel Motivasi Kerja

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

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

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

σ_1^2 = varian total

Diketahui :

n = 66

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

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

Dimasukan kedalam rumus Alpha:

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

$$r = \left[\frac{66}{66-1} \left[1 - \frac{2,490}{5,090} \right] \right]$$

$$r = \left[\frac{66}{65} \left[1 - 0,4892 \right] \right]$$

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

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

Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan $r_{\text{product moment}}$ pada taraf kepercayaan 0,95 dengan $N = 66$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,244$. Karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,519 > 0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan “**reliable**”.

Hasil Uji reliabilitas Variabel Motivasi Kerja menggunakan metode *Alpha Cronbach* menggunakan fasilitas paket program *SPSS for Windows* versi 11.5, sebagai berikut:

Reliability Analysis – Scale (ALPHA)

N of cases = 66 N of Items = 6

Alpha Motivasi Kerja = 0,6123

Lampiran 8:

Analisis Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja Pegawai
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

A. Mencari Varians tiap-tiap item dengan rumus

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

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

σ^2 = Varians yang dicari

$\sum X$ = 300 (skor masing-masing item)

$\sum X^2$ = 1390

n = 66 (jumlah responden)

$$\sigma^2 = \frac{1390 - \frac{(300)^2}{66}}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{1390 - \frac{90.000}{66}}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{1390 - 1.363,636}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{26,364}{66}$$

$$\sigma^2 = \mathbf{0,399449}$$

B. Menjumlahkan seluruh varians item Variabel Disiplin Kerja

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

C. Mencari Varians Total dengan rumus

$$\sigma_1^2 = \sum Y^2 - (\sum Y)^2$$

$$\frac{\frac{\quad}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians total Variabel Disiplin Kerja

σ^2 = Varians yang dicari

$\sum Y = 1413$ (skor total)

$\sum Y^2 = 30615$

$n = 66$ (jumlah responden)

$$\sigma_1^2 = 30615 - (1413)^2$$

$$\frac{\frac{\quad}{66}}{66}$$

$$\sigma_1^2 = 30615 - (1996569)$$

$$\frac{\quad}{66}$$

66

$$\sigma_1^2 = 30615 - 30251,045$$

 66

$$\sigma_1^2 = 363,954$$

 66

$$\sigma_1^2 = \mathbf{5,514}$$

- D. Mencari Reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha pada Variabel Disiplin Kerja

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

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

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

σ_1^2 = varian total

Diketahui :

n = 66

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

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

Dimasukan kedalam rumus Alpha:

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

$$r = \left[\frac{66}{66-1} \left[1 - \frac{2,315}{5,514} \right] \right]$$

$$r = \left[\frac{66}{65} \left[1 - 0,4198 \right] \right]$$

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

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

Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan $r_{\text{product moment}}$ pada taraf kepercayaan 0,95 dengan $N = 66$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,244$. Karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,589 > 0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan “**reliable**”.

Hasil Uji reliabilitas Variabel Disiplin menggunakan metode *Alpha Cronbach* menggunakan fasilitas paket program *SPSS for Windows* versi 11.5, sebagai berikut:

Reliability Analysis – Scale (ALPHA)

N of cases = 66 N of Items = 5

Alpha Disiplin Kerja = 0,7253

Lampiran 9:

Analisis Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja Pegawai Dinas
Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

A. Mencari Varians tiap-tiap item dengan rumus

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

Contoh: Menghitung varians soal nomor 1

σ^2 = Varians yang dicari

$\sum X = 309$ (skor masing-masing item)

$\sum X^2 = 1467$

$n = 66$ (jumlah responden)

$$\sigma^2 = \frac{1467 - \frac{(309)^2}{66}}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{1467 - \frac{(95.481)}{66}}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{1467 - 1.446,681}{66}$$

$$\sigma^2 = \frac{20,318}{66}$$

$$\sigma^2 = \mathbf{0,3079}$$

B. Menjumlahkan seluruh varians item Variabel Prestasi Kerja

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

C. Mencari Varians Total dengan rumus

$$\sigma_1^2 = \sum Y^2 - (\sum Y)^2$$

$$\frac{\frac{\quad}{n}}{n}$$

Contoh: Menghitung varians total Variabel Prestasi Kerja

σ^2 = Varians yang dicari

$\sum Y = 1938$ (skor total)

$\sum Y^2 = 57274$

$n = 66$ (jumlah responden)

$$\sigma_1^2 = 57274 - (1938)^2$$

$$\frac{\frac{\quad}{66}}{66}$$

$$\sigma_1^2 = 57274 - (3755844)$$

$$\frac{\quad}{66}$$

66

$$\sigma_1^2 = 57274 - 56906,73$$

 66

$$\sigma_1^2 = 367,273$$

 66

$$\sigma_1^2 = \mathbf{5,564}$$

D. Mencari Reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha pada Variabel Prestasi Kerja

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

Keterangan:

r = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item

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

σ_1^2 = varian total

Diketahui :

n = 66

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

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

Dimasukan kedalam rumus Alpha:

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

$$r = \left[\frac{66}{66-1} \left[1 - \frac{2,751}{5,564} \right] \right]$$

$$r = \left[\frac{66}{65} \left[1 - 0,4944 \right] \right]$$

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

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

Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan $r_{\text{product moment}}$ pada taraf kepercayaan 0,95 dengan $N = 66$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,244$. Karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,513 > 0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan “**reliable**”.

Hasil Uji reliabilitas Variabel Prestasi Kerja menggunakan metode *Alpha Cronbach* menggunakan fasilitas paket program *SPSS for Windows* versi 11.5, sebagai berikut:

Reliability Analysis – Scale (ALPHA)

N of cases = 66

N of Items = 7

Alpha Prestasi Kerja = 0,6331

Lampiran 10:

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTICS VARIABEL MOTIVASI KERJA

| | | menyukai tanggung jawab | memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistik | memiliki rencana kerja yang menyeluruh | lebih menutamakan akan umpan balik kerja | senang dengan tugas yang dilakukan | ingin menyelesaikan tugas |
|------------------------|---------|-------------------------|--|--|--|------------------------------------|---------------------------|
| N | Valid | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,35 | 4,41 | 3,88 | 4,24 | 4,23 | 4,67 |
| Std. Error of Mean | | ,067 | ,061 | ,117 | ,072 | ,083 | ,066 |
| Median | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| Mode | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Std. Deviation | | ,540 | ,495 | ,953 | ,583 | ,675 | ,536 |
| Variance | | ,292 | ,245 | ,908 | ,340 | ,455 | ,287 |
| Skewness | | ,036 | ,378 | -,631 | -,562 | -,617 | -1,329 |
| Std. Error of Skewness | | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 |
| Kurtosis | | -,831 | -1,916 | -,400 | 2,215 | ,644 | ,857 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 |
| Range | | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Minimum | | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Sum | | 287 | 291 | 256 | 280 | 279 | 308 |
| Percentiles | 10 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 |
| | 20 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 25 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 30 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,10 |
| | 40 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| | 50 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| | 60 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| | 70 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,90 | 5,00 | 5,00 |
| | 75 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| | 80 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| | 90 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |

Lampiran 11:

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTICS VARIABEL DISIPLIN KERJA

| | | selalu patah terhadap jam kerja | bersedia menerima hukuman | mentaati peraturan dan tatatertib | datang dan pulang sesuai ketentuan | setia dan taat kepada Pancasila , uud, nkri |
|--------------------|---------|---------------------------------------|---------------------------------|--|---|---|
| N | Valid | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,55 | 4,02 | 4,32 | 4,33 | 4,20 |
| Std. Error of Mean | | ,078 | ,111 | ,078 | ,087 | ,058 |
| Median | | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Mode | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Std. Deviation | | ,637 | ,903 | ,636 | ,709 | ,471 |
| Variance | | ,406 | ,815 | ,405 | ,503 | ,222 |
| Range | | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Minimum | | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Sum | | 300 | 265 | 285 | 286 | 277 |
| Percentiles | 10 | 4,00 | 3,70 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 20 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 25 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 30 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 40 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 50 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 60 | 5,00 | 4,00 | 4,20 | 5,00 | 4,00 |
| | 70 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 |
| | 75 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 |
| | 80 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| 90 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | |

Lampiran 12:

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTICS VARIABEL PRESTASI KERJA

| | | Menetap kan target waktu penyelesai an | pekerjaan diselesai kan sesuai target | pekerjaan diselesai kan sesuai standar | jumlah hasil kerja yang diselesai kan | pekerjaan diselesai kan dengan ketelitian | mempunyai dampak positif bagi keahlian | Menetap kan target tentang banyak nya pekerjaan |
|------------------------|---------|--|---|--|--|---|---|--|
| N | Valid | 66 | 66 | 66 | | 66 | 66 | 66 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,68 | 4,29 | 4,08 | 3,98 | 4,24 | 4,29 | 3,80 |
| Std. Error of Mean | | ,069 | ,088 | ,054 | ,046 | ,061 | ,056 | ,133 |
| Median | | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Mode | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Std. Deviation | | ,559 | ,718 | ,441 | ,372 | ,498 | ,456 | 1,084 |
| Variance | | ,313 | ,516 | ,194 | ,138 | ,248 | ,208 | 1,176 |
| Skewness | | -1,587 | -,751 | ,390 | -,183 | ,428 | ,959 | -,489 |
| Std. Error of Skewness | | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 | ,295 |
| Kurtosis | | 1,646 | ,284 | 2,193 | 4,761 | -,167 | -1,115 | -1,019 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 | ,582 |
| Range | | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Minimum | | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Percentiles | 10 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 |
| | 20 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 |
| | 25 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 |
| | 30 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 |
| | 40 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 50 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 60 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | 70 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| | 75 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| | 80 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| | 90 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |

Lampiran 13:

UJI HETEROSKEDASTITAS DENGAN METODE RANK SPEARMAN

Correlations

| | | | motivasi | disiplin | prestasi kerja |
|----------------|----------------|-------------------------|----------|----------|----------------|
| Spearman's rho | motivasi kerja | Correlation Coefficient | 1,000 | ,664(**) | ,274(*) |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,026 |
| | | N | 66 | 66 | 66 |
| | disiplin kerja | Correlation Coefficient | ,664(**) | 1,000 | -,036 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,776 |
| | | N | 66 | 66 | 66 |
| | prestasi kerja | Correlation Coefficient | ,274(*) | -,036 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,026 | ,776 | . |
| | | N | 66 | 66 | 66 |

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

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

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19,957 | 3,226 | | 6,187 | ,000 | | |
| | Motivasi kerja | ,486 | ,152 | ,464 | 3,204 | ,002 | ,638 | 1,566 |
| | Disiplin kerja | ,326 | ,146 | ,326 | ,998 | ,002 | ,638 | 1,566 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---------|------|------|-------|------|-------|---|----|------|-------|
| 1 | ,740(a) | ,548 | ,527 | 2,219 | ,548 | 5,809 | 2 | 63 | ,005 | 1,749 |
|---|---------|------|------|-------|------|-------|---|----|------|-------|

a Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b Dependent Variable: prestasi kerja

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|----------|
| 1 | Regression | 57,182 | 2 | 28,591 | 5,809 | ,0005(a) |
| | Residual | 310,090 | 63 | 4,922 | | |
| | Total | 367,273 | 65 | | | |

a Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

b Dependent Variable: prestasi kerja

Lampiran 14:

PERMOHONAN MENGISI KUESIONER

Penelitian ini ditujukan untuk penyusunan tesis yang merupakan syarat dalam meraih gelar kesarjanaan untuk jenjang studi S2. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner pada item-item pernyataan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Cara pengisian kuesioner adalah memberi tanda silang (X) pada tempat yang telah disediakan.

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

Tanjungpinang,

2010

Peneliti

Lembar Kuesioner

KUESIONER**IDENTITAS RESPONDEN**

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

1. Nomor Responden :
2. Usia Responden :
3. Golongan Kepangkatan :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jenis Kelamin : L / P
6. Status Perkawinan : Sudah Kawin/Belum Kawin

PETUNJUK PENGISIAN :

Berilah jawaban pernyataan dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia, dimana menurut Bapak/Ibu adalah PALING TEPAT dari masing-masing pernyataan.

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|----|-------------------------------------|--------------------|---|---|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Variabel Motivasi Kerja (X1) | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 1. | Pegawai menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau | | | | | |
| 2. | Pegawai memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistik di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. | | | | | |
| 3. | Pegawai memiliki rencana kerja yang menyeluruh di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. | | | | | |
| 4. | Pegawai lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. | | | | | |
| 5. | Pegawai senang dengan tugas yang dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. | | | | | |
| 6. | Pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau | | | | | |
| 1. | Variabel Disiplin Kerja (X2) Pegawai selalu patuh terhadap jam kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. | | | | | |
| 2. | Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan | | | | | |
| 3. | Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku kedinasan | | | | | |
| 4. | Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Datang dan pulang sesuai dengan ketentuan | | | | | |
| 5. | Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| | Variabel Prestasi Kerja (Y) | | | | | |
| 1. | Organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan | | | | | |
| 2. | Pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan organisasi | | | | | |
| 3. | Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi | | | | | |
| 4. | Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi | | | | | |
| 5. | Setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian | | | | | |
| 6. | Setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai | | | | | |
| 7. | Organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya | | | | | |

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) = 5
 Setuju (S) = 4
 Netral (N) = 3
 Tidak Setuju (TS) = 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1