



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA APARATUR PADA KECAMATAN MUARA BATU
KABUPATEN ACEH UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

F A U Z A N

NIM. 501473316

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT**INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF THE APPARATUS MUARA BATU
DISTRICT DISTRICT NORTH ACEH**

Fauzan
501473316

*Graduate Studies Program
Indonesia Open University*

This study aims to uncover and analyze the influence of motivation and discipline to the performance damned Gampong in Muara Baru. The formulation of the problem is (1). Is there motivation influence on the performance of the Village authorities in Muara Baru. (2). Is there motivation influence on the performance of the Village authorities in Muara Baru. (3). Is there any influence on the performance motivation and discipline of officers Gampong in Muara Baru.

The method used was survey by using the census. Then, the data were tabulated and analyzed using multiple regression with computational tools SPSS version 22.0 for Windows. The results showed a positive and a significant influence either partially or simultaneously motivation and discipline of the officers performance Gampong in Muara Baru.

The coefficient of determination value R^2 in the regression analysis bergaparat above the obtained coefficient of determination R.square or R^2 of 0.665 means that 66.5% of the variation variable motivation and discipline can explain or give an explanation for the performance of the apparatus Gampong Muara Batu, North Aceh regency of 66.5%. While the remaining 33.5% is explained by residual variables or other variables not studied (epsilon) in this study, for example, local wisdom, morale, etc..

Keyword: motivation, discipline and performance apparatus Gampong

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR PADA KECAMATAN MUARA BATU KABUPATEN ACEH UTARA

Fauzan

Fauzanfauzan136@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparat Gampong di Kecamatan Muara Baru. Rumusan masalahnya adalah (1). Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat Gampong di Kecamatan Muara Baru. (2). Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat Gampong di Kecamatan Muara Baru. (3). Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparat Gampong di Kecamatan Muara Baru.

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan sensus. Kemudian, data ditabulasi dan dianalisis menggunakan regresi ganda dengan alat bantu komputasi SPSS versi 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparat Gampong di Kecamatan Muara Baru.

Koefisien determinasi nilai R^2 dalam analisis regresi bergaparat di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,665 artinya 66.5% variasi variable motivasi dan disiplin dapat menerangkan atau memberikan penjelasan terhadap kinerja aparat Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara sebesar 66.5%. Sedangkan sisanya 33.5% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya kearifan budaya lokal, semangat kerja, dan lain-lain.

Keyword : motivasi, disiplin dan kinerja aparat Gampong

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

JUDUL TAPM : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA APARATUR PADA
KECAMATAN MUARA BATU KABUPATEN
ACEH UTARA

NAMA : FAUZAN

NIM : 501473316

PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI BIDANG MINAT
ADMINISTRASI PUBLIK

HARI/TANGGAL : JUMAT / 07 OKTOBER 2016

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si
NIDN. 0109046201



Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Ed, M.Pd
Nip. 19590105 1985032 001

Ketua Bidang ISIP

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M. Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003



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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama : Fauzan
NIM : 501473316
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara

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

Hari/ tanggal : Jum'at / 07 Oktober 2016

Waktu : 14.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

1. **Ketua Komisi Penguji**
Drs. Enang Rusyana, M. Pd
2. **Penguji Ahli**
Prof. Dr. Ngadisah, MA
3. **Penguji I/Pembimbing I**
Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si
4. **Penguji II/Pembimbing II**
Dr. Sandra Sukmaning Adji. M.Ed, M.Pd

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara” 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.

Banda Aceh,

Saya yang menyatakan,

**METERAI
TIMPEL**
30AEF266735906

6000
RUPIAH



auzan

NIM. 501473316

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Fauzan
- Nim : 501473316
- Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
- Tempat /Tanggal Lahir : Cot Seurani (Aceh Utara), 31 Desember 1968
- Riwayat Pendidikan :
- SD Negeri No. 2 Krueng Mane Tahun 1982
 - SLTP Negeri Krueng Mane Tahun 1985
 - SMA Negeri Bireun Tahun 1988
 - APDN Banda Aceh Tahun 1991
 - STIA LAN RI Jakarta Tahun 1996
- Riwayat Pekerjaan :
- Kasubbag Bantuan Hukum KORPRI Kab. Aceh Utara Tahun 1998
 - Kasubsi Pembinaan Ideologi pada Kantor Sospol Kab. Aceh Utara Tahun 2000
 - Kasubbid Hubungan Politik pada Badan Kesbang & Linmas Kab. Aceh Utara Tahun 2001
 - Kasubbag Rumah Tangga Kab. Aceh Utara Tahun 2002
 - Kasubbag Pengadaan Pada Setdakab Aceh Utara Tahun 2005
 - Sekcam Kec. Lhoksukon Kab. Aceh Utara Tahun 2008
 - Camat Kec. Syamtalira Bayu Kab. Aceh Utara Tahun 2009
 - Kabag Umum dan Perlengkapan Setdakab Aceh Utara Tahun 2013

Banda Aceh, 05 September 2016

Fauzan
NIM: 501473316

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, 15418
Telp 021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fauzan

NIM : 501473316

Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh
Utara

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPS
UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada Direktur PPs UT
selaku Panitia Ujian Sidang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh

Banda Aceh,



Drs. Enang Rusvana, M.Pd.
NIP. 19631021 198803 1 003

Fauzan
NIM. 501473316

Ketua Bidang ISIP

Dr. Darmanto, M. Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR PADA KECAMATAN MUARA BATU KABUPATEN ACEH UTARA”.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

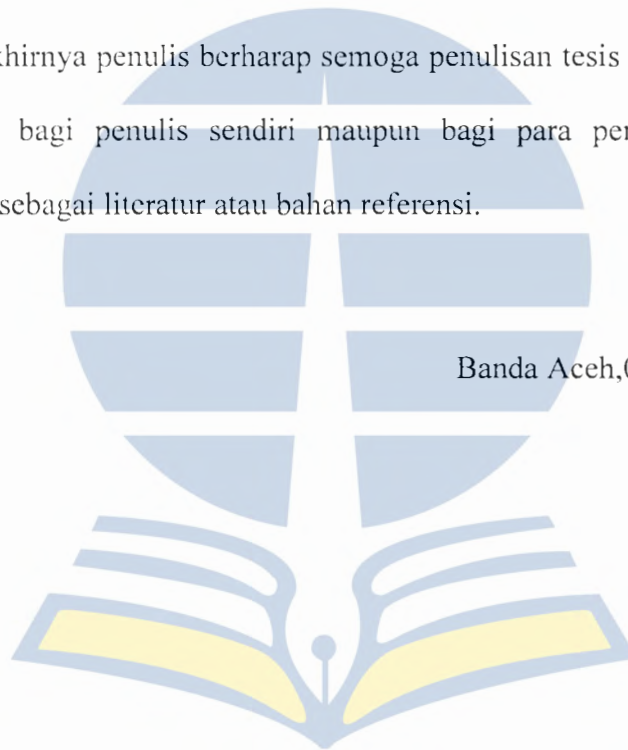
1. Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Sc, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Direktur Progam Pascasarjana di Universitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.
3. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Seluruh staf karyawan dan karyawan Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
5. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 05 September 2016

Penulis,



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Pernyataan	vi
Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
1. Teori dan Konsep Birokrasi	7
2. Motivasi	10
3. Disiplin	14
4. Kinerja Aparatur	26

B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berpikir	35
D. Operasionalisasi Variabel	37
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	44
C. Instrumen Penelitian	45
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	46
E. Metode Analisa Data	46
F. Jadwal Penelitian	54
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	55
B. Hasil	57
C. Pembahasan	86
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
DAFTAR LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	41
3.1. Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen	54
3.2. Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016	54
4.1. Distribusi Aparatur Responden Berdasarkan Umur	57
4.2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	59
4.3. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)	60
4.4. Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur (Y)	61
4.5. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)	62
4.6. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2)	63
4.7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Aparatur (Y)	64
4.8. Uji Normalitas	65
4.9. Hasil Uji Multikolinearitas	69
4.10. Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y	70
4.11. Kriteria Tanggapan Responden	72
4.12. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Motivasi	73
4.13. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Disiplin	74
4.14. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Aparatur	75
4.15. Analisis Koefisien Determinasi	76
4.16. Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.17. Interpretasi Tingkat Pengaruh	80
4.18. Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir	37
4.1. Normal P-P Plot of Regression	66
4.2. Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y	67
4.3. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Aparatur negeri merupakan aparatur negara sehingga kalau kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negeri dalam Negara Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negara secara umum. Dalam posisi aparatur negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya aparatur yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Aparatur Negeri mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, PNS mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, PNS perlu dibina dengan sebaik-baiknya agar diperoleh PNS yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan

kemampuan pemerintah baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan aparatur terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Namun, ternyata tidak seluruhnya dari para aparatur negara yang mampu menyadari akan tugas dan peranannya sebagai seorang aparatur Negara. Berdasarkan observasi yang

dilakukan penulis pada saat pra penelitian juga ditemukan fakta-fakta yang mengindikasikan minimnya prestasi kerja para aparatur negeri sipil di Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara yaitu banyaknya aparatur yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan minimnya semangat untuk melaksanakan tugas. Tidak jarang juga terlihat aparatur yang berada di luar kantor padahal jam kerja masih berjalan, sehingga menyebabkan sulit menemui aparatur, lambatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya padahal pekerjaan itu seharusnya dapat diselesaikan secepat mungkin, ini kemungkinan disebabkan oleh aparatur tersebut tidak memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya, ada juga aparatur yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemberdayaan aparatur, salah satunya motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Aparatur Sipil Negara yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi.

Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain motivasi, faktor disiplin juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja aparatur. Menurut Rivai (2014: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Aparatur Sipil Negara agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para Aparatur Sipil Negara. Seorang Aparatur Sipil Negara yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan menceuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para

Aparatur Sipil Negara yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dari permasalahan diatas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara?
2. Adakah pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara?
3. Adakah Pengaruh Secara Simultan Antara Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Secara Simultan Antara Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan refleksi bagi instansi akan pentingnya Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur di Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori dan Konsep Birokrasi

Secara epistemologis birokrasi berasal dari kata "*bureau*" yang berarti meja atau kantor dan kata "*kratia*" (*cratein*) yang berarti pemerintah. Pada mulanya, istilah ini digunakan untuk menunjuk pada suatu sistematisasi kegiatan kerja yang diatur atau diperintah oleh suatu kantor melalui kegiatan-kegiatan administrasi. Sebagaimana yang ada di dalam masyarakat modern sekarang dimana begitu banyak urusan yang terus menerus dan cenderung tetap, hanya organisasi birokrasi yang mampu menjawabnya. Beberapa sebutan atau istilah birokrasi sendiri diterjemahkan sebagai pemerintah yang anggota-anggotanya disebut aparat birokrasi atau birokrat.

Menurut Sedarmayanti (2007: 67) birokrasi merupakan system penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan aparatur sipil negara berdasarkan peraturan perundang-undangan. Birokrasi adalah struktur organisasi digambarkan dengan hierarki yang pejabatnya di angkat atau di tunjuk, garis tanggung jawab dan kewenangannya diatur oleh peraturan yang diketahui (termasuk sebelumnya), dan justifikasi setiap keputusan membutuhkan referensi untuk mengetahui kebijakan yang pengesahannya ditentukan oleh pemberi mandat di luar struktur organisasi itu sendiri.

Lebih rinci lagi birokrasi dijabarkan sebagai organisasi yang memiliki jenjang, setiap jenjang diduduki oleh pejabat yang ditunjuk/diangkat, disertai aturan tentang kewenangan dan tanggung jawabnya, dan setiap kebijakan yang dibuat harus diketahui oleh pemberi mandat.

Istilah birokrasi pertama kali dikemukakan oleh Martin Albrow untuk memberikan atribut terhadap istilah yang dipergunakan oleh seorang physiocrat Perancis Vincent de Gourney yang untuk pertama kalinya memakai istilah birokrasi dalam menguraikan sistem Pemerintahan Prusia di tahun 1745 (Thoha, 2010).

Birokrasi berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah suatu sistem kontrol dalam organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan yang rasional dan sistematis, dan bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka penyelesaian tugas-tugas administrasi berskala besar. Pengertian birokrasi juga dapat dilihat dengan jenis atau karakteristik dari birokrasi itu sendiri, namun para pakar ilmu social masing-masing memiliki definisi yang berbeda-beda. Birokrasi menurut Max Weber (1947: 328) merupakan suatu organisasi besar yang memiliki otoritas legal rasional, legitimasi, ada pembagian kerja dan bersifat imperasional. Konsep dasar birokrasi tidak bisa lepas dari konsep yang digagas Max Weber yang dikenal melalui ideal-type (tipe ideal) birokrasi modern. Model ini yang sering di adopsi dalam berbagai rujukan birokrasi berbagai negara, termasuk di Indonesia. Konsepsi birokrasi yang dikemukakan Max

Weber (1947: 57) tersebut dilihat dari legitimasi kekuasaan yang ada, yang kemudian dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu :

- a. *Rational-legal authority* (Otoritas Legal Rasional) yaitu otoritas dimana legitimasi yang didasarkan pada keyakinan akan alat hukum yang diciptakan secara rasional dan juga pada kewenangan seseorang yang melaksanakan tata hukum sesuai prosedur. Weber yakin bahwa otoritas ini dapat diandalkan karena ini merupakan bentuk otoritas yang paling memuaskan dari segi teknis.
- b. *Traditonal authotiy* (Otoritas Tradisional) yaitu otoritas dimana sebuah legitimasi yang bertumpu pada kepercayaan dan rasa hormat pada tradisi dan masing-masing pengemban tradisi. Menurut weber otoritas ini merupakan sarana ketidaksetaraan yang diciptakan dan dipelihara karena jika tidak ada yang menentang otoritas ini maka pemimpin atau kelompok pemimpin akan tetap dominan.
- c. *Charismatic type* (Otoritas Kharismatik) yaitu otoritas dimana legitimasi dilandaskan kepada charisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga ia dihormati dan dikagumi oleh pengikutnya.

Birokrasi merupakan sebuah organisasi dalam pemerintahan yang merupakan rantai administrasi untuk mendukung pencapaian tujuan pemerintahan itu sendiri, yaitu pelayanan kepada masyarakat. Organisasi yang baik, efektif, efisien serta sesuai dengan kebutuhan, harus didasarkan pada asas-asas yang diterapkan dalam organisasi tersebut dengan kata lain birokrasi yang baik harus didasarkan pada asas-asas yang diterapkan.

Berikut ini merupakan asas-asas pemerintahan yang baik menurut Sedarmayanti (2007: 277), yaitu :

- a. Mengikutsertakan semua masyarakat;
- b. Transparan dan bertanggung jawab;
- c. Efektif dan adil;
- d. Menjamin adanya supremasi hukum;
- e. Menjamin prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi berdasarkan pada konsensus masyarakat;
- f. Memerhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan, termasuk menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

2. Motivasi

Menurut Rivai, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2014, p. 455). Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko, mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2013, p. 252). Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2006, p. 143).

Dalam kaitannya dengan instansi, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi instansi karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja aparatur yang ada di lingkungan instansi tersebut. Menurut Simamora, motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki (Simamora, 2006, p. 510).

Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) aparatur dalam menghadapi situasi kerja di instansi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri aparatur yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental aparatur yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara A. P., 2010, p. 61).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang aparatur untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen instansi harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena aparatur akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang aparatur selain memberikan keuntungan pada aparatur itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi instansi seperti:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur.
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja aparatur.
- c. Dapat mempertahankan kestabilan aparatur.
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja aparatur.
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang aparatur.
- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi aparatur.
- g. Dapat meningkatkan kesejahteraan aparatur.
- h. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi aparatur.
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab aparatur terhadap tugastugasnya.
- j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2006, p. 146).

Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (*hierarchy needs*) (Robbins, 2008, p. 223). Empat Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

- c. Sosial (*social needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d. Penghargaan (*esteem needs*) Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Teori ERG dalam Hasibuan, menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.

c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya (Hasibuan, 2006, p. 220).

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap aparatur dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya untuk mencapai standar yang harus dipenuhi. “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Motivasi yang terpenting karena semakin baik disiplin aparatur, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal” (Fathoni, 2006, p. 172). Menurut Lijan Poltak Sinambela yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah, “Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan” (Sinambela, 2012, p. 239).

Disiplin menurut Moenir adalah, “suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan” (Moenir, 2005, p. 94). Wirawan menambahkan, “Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi.

prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi” (Wirawan, 2009, p. 138).

Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau tindakan sadar untuk patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan secara sukarela berusaha bekerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Moenir ada dua jenis disiplin yaitu ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan. Ada kalanya disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku tergabung menjadi satu, keduanya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan (Moenir, 2005, pp. 183-184).

1) Disiplin terhadap waktu, misalnya:

- a) Pemberangkatan dan kedatangan berbagai jenis alat angkutan baik darat, laut, maupun udara.
- b) Jam kerja, jam belajar, jam pertunjukan, tanda lalu lintas yang memakai batas waktu.
- c) Batas waktu permulaan dan penyelesaian pekerjaan atau tugas.
- d) Berbagai jenis waktu dalam perjanjian, pertemuan, perniagaan, perlawatan, perjalanan, dan lain sebagainya.

2) Disiplin terhadap perbuatan.

Disiplin jenis ini mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan, agar dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar. Keharusan mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan itu dikarenakan langkah atau perbuatan tersebut menentukan berhasil tidaknya sesuatu. Langkah atau perbuatan yang ada di bidang administrasi biasanya disebut prosedur, tata cara atau tata kerja, sedangkan di bidang teknik operasional disebut metoda.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan aparatur mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan aparatur berdisiplin diri. Dengan cara preventif, aparatur dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan aparatur dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif, aparatur yang melanggar disiplin perlu diberikan

sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki aparatur pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Prinsip-Prinsip Disiplin

Menurut Henry Simamora beberapa prinsip baku disiplin sepatutnya berlaku atas segala pelanggaran peraturan, baik pelanggaran berat maupun pelanggaran ringan. Prinsip-prinsip berikut menguraikan beberapa unsur yang sangat penting dari sistem disiplin yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Manajemen puncak harus menetapkan perilaku seperti apa yang diharapkan dari kalangan aparatur dan bagaimana mencapainya. Tujuannya adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang memadai bagi segenap aparatur.

2) Tanggung jawab kepenyeliaan

Penyelia harusnya bertanggung jawab atas inisiasi tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada penyelia dalam mengevaluasi bawahannya, dan mengambil tindakan pertama pada saat kesulitan muncul.

3) Komunikasi peraturan

Para aparatur hendaknya mengetahui berbagai peraturan instansi dan standar serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap aparatur dan penyelia sepantasnya memahami kebijakan dan prosedur disiplin secara penuh.

4) Tanggung jawab pemaparan bukti

Individu harus dianggap tidak bersalah sampai terbukti bahwa orang-orang itu benar-benar bersalah. Organisasi harus membuktikan bahwa aparatur nyata-nyata bersalah sebelum menjatuhkan hukuman.

5) Perlakuan yang konsisten

Peraturan dan hukuman harus ditegakkan dengan tidak memihak dan tanpa diskriminasi. Penegakan disiplin yang berat sebelah tidak hanya dapat merusak efektivitas sistem disiplin, namun juga dapat memancarkan kesan di kalangan aparatur bahwa ada favoritisme dan diskriminasi. Konsistensi perlakuan merupakan salah satu prinsip yang paling penting dan yang sering diabaikan.

6) Pertimbangan atas situasi

Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidaklah harus bermakna bahwa dua orang yang melakukan pelanggaran yang identik akan selalu mendapat hukuman yang sama.

7) Peraturan dan hukuman yang wajar

Kendatipun organisasi leluasa untuk merumuskan peraturan apapun, peraturan itu sepantasnya wajar dan normal. Sebagian orang bersedia menerima legitimasi peraturan instansi apabila peraturan itu berkaitan secara layak dengan aktivitas yang efisien dan aman serta konsisten dengan konvensi yang berlaku di tengah masyarakat (Simamora, 2006, p. 266).

Menurut Bacel dalam Lijan Poltak Sinambela ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner, diantaranya adalah:

- 1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukuman setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada aparatur yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh-

sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.

- 5) Semakin pimpinan mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin pimpinan dapat memecahkan bersama aparatur yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang didapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras (Sinambela, 2012, p. 244).

d. Disiplin pada Aparatur Sipil Negara

Aparatur negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam menjalankan tugasnya aparatur sipil negara harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Undang-Undang ASN nomor 5 tahun 2014 merupakan salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi di Indonesia. Undang-undang inilah yang diharapkan akan memaksa birokrasi untuk merubah kondisinya yang selama ini sering dikeluhkan masyarakat karena birokrasi yang dianggap lamban, tambun dan berkinerja rendah. Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 dibuat dengan suatu semangat atau spirit untuk merubah kondisi aparatur. Dalam UU ASN terdapat perubahan yang *significant* dan

mendasar dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Tantangan baik local maupun global telah menuntut aparatur yang kompeten dan profesional sehingga UU ASN ini akan memaksa aparatur untuk bertransformasi dari *comfort zone* menuju *competitive zone*. Undang-undang ini tidak hanya mengatur mengenai masalah administrasi aparatur tetapi lebih kepada manajemen aparatur mulai dari proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan aparatur serta pembinaan dan pengembangan karir yang jelas.

Selain itu tidak akan ada lagi dikotomi PNS Pusat dan Daerah dalam UU ASN yang ada hanya PNS dan Aparatur Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Semuanya sama menjadi Aparatur Sipil Negara dan memiliki hak yang sama dalam pembinaan, pendidikan dan pelatihan serta kesempatan yang sama dalam penjenjangan jabatan baik pusat maupun daerah. Dalam struktur jabatan dan promosi jenjang karir pun terdapat perubahan.

Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan Kinerja Aparatur yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Aparatur Sipil Negara itu terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah aparatur tetap seperti yang sekarang ada

- 2) Aparatur Pemerintah adalah aparatur yang diangkat berdasarkan kontrak. Jenis aparatur ini dapat disebutkan seperti tenaga fungsional (Guru, Dokter dsb) dan tenaga profesional (seperti: Auditor, Perencana, Pengawas, dsb)

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Aparatur, serta untuk mewujudkan aparatur sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas. Dasar hukum pelaksanaan disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).
- 3) Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 4) Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.

- 5) Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- 6) Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selain beberapa peraturan atau perangkat kebijaksanaan tentang Disiplin tersebut di atas, masih ada peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang kedisiplinan Aparatur Negeri Sipil, peraturan tersebut adalah :

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendayagunaan Pegawai Negara dan Kesederhanaan Hidup.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Ijin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin tersebut di atas, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya aparatur bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para aparatur itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan para

aparatur. sebagaimana telah dijelaskan di dalam Penjelasan pasal 12 dari UU No. 43 tahun 1999 yaitu bahwa, agar aparatur dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan aparatur secara menyeluruh, yaitu suatu peraturan pembinaan yang berlaku baik bagi aparatur pusat maupun aparatur yang ada di daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat pusat akan berlaku di tingkat daerah, kecuali ditentukan lain. Selain itu perlu dilaksanakan usaha penerbitan dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, fasilitas dan sarana untuk menunjang aparatur negara yang bersih dan berwibawa.

e. Indikator Kedisiplinan

Menurut Henry Simamora, "Disiplin adalah bentuk pengendalian diri aparatur dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi" (Simamora, 2006, p. 610). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin aparatur yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Moenir membagi disiplin menjadi 2 (dua) jenis yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, kedua jenis disiplin itu ialah disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja atau perbuatan. Disiplin waktu adalah jenis disiplin

yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat (Moenir, 2005, p. 95).

Gambaran umum oleh masyarakat terhadap ada atau tidaknya disiplin memang dicerminkan oleh kedisiplinan dalam hal jam kerja. Isi pekerjaan pada disiplin kerja terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Keempatnya ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Disiplin dalam hal waktu dan kerja dicerminkan oleh faktor yang sekaligus menjadi indikator pada variabel disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu

Para aparatur datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung jawab

Aparatur yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Ketaatan terhadap aturan

Aparatur memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

3. Kinerja Aparatur

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti "*Thing done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Simamora (2006:423) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Sejalan dengan Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mendefinisikan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2007:50). Sedangkan berdasarkan Pendapat Prawirosentono Kinerja adalah :

“ Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. (Prawirosentono, 2008, p. 2).

Sesuai dengan Pendapat diatas bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Aparatur adalah orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan masa depan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2010, p. 329). Aparatur adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai aparatur maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Aparatur inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Hasibuan (2006:126) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sedangkan Handoko (2013:785) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi aparatur. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada para aparatur tentang pelaksanaan kerja mereka. Pengertian lain menurut Hasibuan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2006:34).

Pengertian kinerja menurut Hasibuan di atas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara : “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai negeri atau aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara A. A., 2010, p. 67). Hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur, yang menjalankan tugas penuh tanggung jawab, dapat mempermudah arah penataan organisasi

pemerintahan. Akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsure yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja aparatur dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja aparatur tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan aparatur yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (Job Performance), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo mengatakan bahwa:

“Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Wibowo, 2007, p. 7).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam perilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan.

b. **Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson, 2004 (dalam Harsuko, 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria

ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan (Harsuko, 2011).

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (Riani, 2011).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku (Cahyono & Suharto, 2005).

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Cahyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2) Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja,

kebisingan, penyinaran dan temperatur (Cahyono & Suharto, 2005).

B. Penelitian Terdahulu

1. Siti Madina / Helda Warni (2012), dalam jurnal-39_Kindai Vol 8 No 1 2012 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru” Hasil penelitian Hasil regresi dari penelitian ini menyatakan bahwa dari hasil uji-t didapat nilai t-hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai tabel dan angka signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa persamaan tersebut mempunyai pengaruh positif, dan hasil dari uji-F didapat nilai F hitung lebih besar dari nilai F-tabel begitu pula dengan angka signifikannya lebih kecil dari 0,05, sehingga dari hasil uji-F juga menyatakan bahwa persamaan tersebut mempunyai pengaruh positif, dan besarnya pengaruh terlihat dari nilai R Square yang cukup tinggi yaitu sebesar 0.780 berarti pengaruh dari persamaan tersebut sebesar 78 %, sedangkan sisanya sebesar 22 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini, adapun hubungan dari persamaan tersebut juga cukup kuat terlihat dari nilai R sebesar 0,883a yang artinya apabila variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel terikatnya juga mengalami kenaikan, dimana besarnya kenaikan tersebut sebesar 88,3 % (Madina & Warni, 2012).

2. Anugrah Rio Saputra (2014), dalam eJournal Administrasi Negara, 2014, 3. (2) : 702-717 dengan judul “Kinerja Aparatur Pemerintah Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan prosedur yang berlaku, hal tersebut tidak didukung dengan mencari alternatif pola kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Ditunjang aparatur mengalami kesulitan dalam penggunaan komputer. Terdapat tarif pelayanan, petugas dalam memberikan pelayanan tidak tepat waktu. Terdapat pula aparatur yang masuk kerja dan pulanginya awal dari ketentuan masuk kerja jam 08.00-15.00 WIB. Adapun proses pelayanan yaitu kurang transparansi. Aparatur saling bekerja sama dalam memberikan pelayanan baik itu sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Serta pembagian tugas sudah cukup jelas dengan adanya struktur organisasi (Saputra, 2014).

3. M.Yusuf. DB Paranoan, Margono (2014) dalam eJournal Administrative Reform, 2014, 2 (3): 1587-1598 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur”

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independent yang terdiri dari Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh dengan nilai 1,510 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dan tidak signifikan

dengan nilai 0.233 (Signifikansi < 0.05). terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kutai Timur.

C. Kerangka Pemikiran

Tujuan organisasi/instansi akan dapat tercapai dengan baik apabila aparatur dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu diperlukan adanya kinerja aparatur yang maksimal. Kinerja aparatur dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi disamping dari tujuan dari aparatur itu sendiri terwujud. Bila pelaksanaan kinerja aparatur berjalan dengan teratur, terarah dan terpadu sesuai dengan rencana dan program serta sesuai pula dengan yang diharapkan maka aparatur yang bersangkutan akan dapat bekerja dengan bidang dan tugas masing-masing sehingga akan dapat menunjukkan sesuai prestasi kerjanya untuk mengimbangi lajunya pembangunan. Tentunya hal utama yang perlu dilakukan agar kinerja ini dapat berjalan dengan baik dengan melaksanakan pengadaan aparatur yang selektif dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Kebutuhan yang dimaksud baik dalam jumlah aparatur maupun dalam arti kualitas yang diperlukan dan harus sesuai dengan keinginan dan keterampilan aparatur.

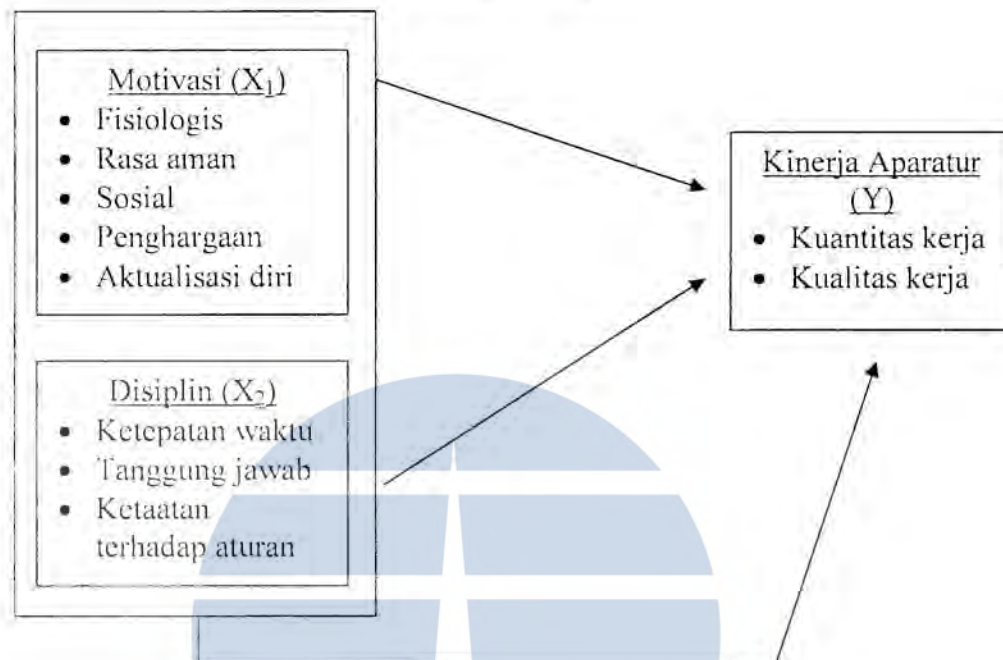
Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang aparatur untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang

tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, aparatur yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Kedisiplinan aparatur diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar aparatur bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin aparatur, semakin tinggi kualitas pelayanan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin aparatur yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara
2. Terdapat pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.
3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan

angket yang menggambarkan Motivasi yang ada pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang aparatur untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu.

Dengan demikian sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan maka dimensi untuk variabel bebas pertama ini berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2008) adalah:

1. Fisiologis

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Gaji
- b. Kebutuhan sehari-hari

2. Rasa aman

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Jaminan kesehatan

3. Sosial

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Keinginan untuk berhasil
- b. Berguna dimasyarakat

4. Penghargaan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Pengakuan atas hasil kerja
- b. Pemberian penghargaan

5. Aktualisasi diri

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Partisipasi pengambilan keputusan
- b. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Disiplin yang ada pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Dengan demikian sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan maka dimensi untuk variabel bebas kedua ini berdasarkan pendapat Moenir (2005) adalah:

1. Ketepatan waktu

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Datang tepat waktu
- b. Pulang sesuai waktu yang ditentukan
- c. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu

2. Tanggung jawab

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Bertanggung jawab penuh
- b. Bersedia menerima teguran
- c. Tidak melimpahkan pekerjaan
- d. Siap melaksanakan tugas

3. Ketaatan terhadap aturan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Berpenampilan rapi
- b. Menggunakan tanda pengenal
- c. Memakai sepatu

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Kinerja Aparatur yang ada pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan maka dimensi untuk variabel terikat ini berdasarkan pendapat Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) adalah:

1. Kuantitas kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Target
- b. Tepat waktu
- c. Usaha yang dilakukan

2. Kualitas kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Standar
- b. Kecepatan

- c. Kesesuaian
- d. Ketelitian
- e. Kehati-hatian

Dalam penelitian ini definisi operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Motivasi (X_1) Sumber: Robbins dan Judge (2008)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang aparatur untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu	Fisiologis	1) Gaji 2) Kebutuhan sehari-hari
		Rasa aman	3) Jaminan kesehatan
		Sosial	4) Keinginan untuk berhasil 5) Berguna dimasyarakat
		Penghargaan	6) Pengakuan atas hasil kerja 7) Pemberian penghargaan
		Aktualisasi diri	8) Partisipasi pengambilan keputusan 9) Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan
Disiplin (X_2) Sumber: Moenir (2005)	Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan	Ketepatan waktu	1) Datang tepat waktu 2) Pulang sesuai waktu yang ditentukan 3) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
		Tanggung jawab	4) Bertanggung jawab penuh

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
			5) Bersedia menerima teguran 6) Tidak melimpahkan pekerjaan 7) Siap melaksanakan tugas
		Ketaatan terhadap aturan	8) Berpenampilan rapi 9) Menggunakan tanda pengenal 10) Memakai sepatu
Kinerja Aparatur (Y) Sumber: Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kuantitas kerja	1) Target 2) Tepat waktu 3) Usaha yang dilakukan
		Kualitas kerja	4) Standar 5) Kecepatan 6) Kesesuaian 7) Ketelitian 8) Kehati-hatian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu penelitian. Metode penelitian yang tepat dapat memperlancar proses penelitian dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Suharsimi mengemukakan bahwa, “Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”. Selain itu pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lainnya (Arikunto, 2012, p. 12).

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur pada Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Malo,dkk (1985: 149) populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian, elemen populasi ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi dapat berupa kumpulan semua kata di Indonesia, semua wanita di daerah pedesaan, semua instansi jumlah buruhnya kurang dari lima ribu atau apa saja, pada dasarnya populasi adalah himpunan semua hal yang ingin diketahui (Malo, 2014, p. 149). Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah adalah 290 orang aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2012, p. 109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{290}{1 + 290 (0,05)^2} = \frac{290}{1,725}$$

$$n = 168,12 \quad \text{dibulatkan menjadi } 168$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan ($e = 5\%$).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 168 sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur atau mengumpulkan informasi kuantitatif maupun kualitatif sebagai bahan pengolahan berkenaan dengan objek ukur yang sedang diteliti. Menurut Arikunto, instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2012, p. 134). Sedangkan Hadjar mengidentifikasikan bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif (Hadjar, 2006, p. 160).

Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

kejadian atau gejala sosial. Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.2
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Tidak pernah	5
2	Jarang	4
3	Kadang-kadang	3
4	Sering	2
5	Selalu	1

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan kuesioner kepada seluruh sampel terpilih. kuesioner ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya. Pengumpulan data selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu: Motivasi, Disiplin dan Kinerja Aparatur,

E. Metode Analisis Data

Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah berupa data numerik, yang berskala interval sesuai dengan tujuan penelitian, maka pendekatan

analisis yang digunakan adalah analisa statistik. Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji asumsi klasik. Tahap ketiga, Frekuensi Data. Tahap keempat, melakukan analisis kuantitatif. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 2008, p. 124). Jadi validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas instrument adalah:

$$r_i = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen dapat diolah dengan menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-

total correlations) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas Instrumen adalah derajat ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran (Umar, 2008, p. 58). Suatu kuisiomer dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dai waktu ke waktu. Suatu kuisiomer dikatan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2015, p. 45).

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) *Versi 22for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > 0.6$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif > 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Untuk rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

dimana:

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_i^2 = varians total

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Kolmogorof-Smirnov dibantu dengan program SPSS. Jika nilai bilangan Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$ berarti data adalah normal dan jika nilai bilangan Asymp.Sig (2-tailed) $< 0,05$ berarti data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali, bahwa; jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya variabel-variabel yang berpengaruh terhadap

kepuasan kerja dan kinerja maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Koordinasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti Koordinasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus Koefisien Determinasi, yaitu:

$$r^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2009, p. 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja Aparatur

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Epsilon

5. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015).

Rumus uji t adalah:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

dimana:

t_{hitung} = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

\bar{X} = rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

S = standar deviasi sampel yang dihitung

n = jumlah sampel penelitian

Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t_{hitung} > 0,05$ maka **H₀** diterima yang berarti tidak ada pengaruh.
- 2) Jika bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t_{hitung} < 0,05$ maka **H₀** ditolak yang berarti ada pengaruh Signifikan.

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015).

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Rumus Uji F, adalah:

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

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- 1) H_0 = diterima jika bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau sig $F_{hitung} >$ dari **0,05** tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) H_0 = ditolak jika bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig $F_{hitung} <$ dari **0,05** ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

F. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Desember 2015 tahun s/d April 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Tahun 2015-2016

No	Kegiatan	B U L A N				
		Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Tesis					
5	Ujian Tesis					

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.

Sebagaimana Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 4 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 04 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dalam Kabupaten Aceh Utara. Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Utara dan Camat sebagai Kepala Pemerintahan Kecamatan. Pemerintahan Kecamatan mempunyai tugas Pokok untuk melaksanakan sebagian kewenangan Bupati di wilayah kerjanya berdasarkan pelimpahan wewenang

Secara umum, tugas, fungsi dan kewenangan Camat dalam Kabupaten Aceh Utara berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta pemberian pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Mukim dan Gampong di Kecamatan. Implementasi tugas, fungsi dan kewenangan tersebut mencakup administrasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya pemerintah Kecamatan, koordinasi seluruh perangkat kecamatan, pembinaan pemerintahan, pembangunan dan masyarakat, pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat kecamatan serta koordinasi perumusan kebijakan yang menyangkut tugas pemerintah kecamatan.

Berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 4 Tahun 2010 tanggal 12 Februari 2010 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 04 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan Kabupaten

Aceh Utara, Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara mempunyai tugas: ***“Melaksanakan Kewenangan Pemerintah yang dilimpahi oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonom daerah”***

Visi adalah pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inisiatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah.

Dengan berpedoman pada Visi Pemerintah Kabupaten Utara yaitu: ***“Mewujudkan Masyarakat Aceh Berbudaya, Sejalutera, Mandiri dan Islami (Berseni)”***. Dukungan yang diberikan oleh Kecamatan Muara Batu tersebut berupa pelaksanaan tugas Kecamatan Muara Batu yakni melaksanakan Kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, sebagaimana implementasi serta dukungan terhadap Pemerintah Kabupaten Aceh Utara, Kecamatan Muara Batu mempunyai Visi yaitu : ***“Mewujudkan Pelayanan Prima kepada Aparatur Pemerintah, Kemukiman, Gampong dan Masyarakat Kecamatan yang bersih dan beribawa”***

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program – program serta hasil yang hendak dicapai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut.

Kecamatan Muara Batu mempunyai Misi :

1. Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih dan Berwibawa
2. Menyelenggarakan Fungsi Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan
3. Menyelenggarakan Fungsi Pembinaan dan Fasilitasi Pemerintah Desa
4. Menyelenggarakan Pelayanan Administrasi Masyarakat

B. Hasil

1. Demografi Responden

Dari hasil pengumpulan data mengenai usia responden :

Tabel 4.1.
Distribusi Aparatur Responden Berdasarkan Umur
Aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu

No.	Kelompok Umur	Jumlah (f)	Persentase (%)
1.	35 – 40 tahun	32	19.04
2.	41 – 46 tahun	98	58.33
3.	47 – 55 tahun	38	22.63
Jumlah		168	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik aparatur berdasarkan umur dapat diketahui bahwa mayoritas aparatur berusia 41-46 tahun yaitu 98 orang (58,33%), kemudian diikuti oleh responden yang berusia 47-55 tahun sebanyak 38 (22,63%) dan terakhir aparatur yang berusia 35-40 tahun yaitu sebanyak 32 orang (19,04%).

2. Uji Validitas

a. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Motivasi

Sebagaimana diketahui bahwa instrumen atau kuesioner penelitian haruslah memiliki uji validitas. Instrumen yang memiliki uji validitas harus memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Karena itu, ketepatan validitas pada suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Uji validitas motivasi dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner untuk menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Apabila hasil perhitungan korelasi dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dalam hal ini jika koefisiensi korelasi lebih besar ($>$) 0,361 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dalam penelitian ini nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r tabel dengan $n= 30-2$ maka menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir –butir kuesiner tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka butir –butir kuesiner tersebut dikatakan tidak valid.

Dari data yang terkumpul dilakukan uji validitas. Adapun hasil uji validitas untuk variabel motivasi aparaturnya Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dari 10 pertanyaan dan kemudian dibandingkan dengan r tabel = 0.361 akan tampak dalam kesimpulan sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi r hitung	Korelasi r tabel	Kesimpulan
Motivasi	1	0.511	0.361	Valid
	2	0.407	0.361	Valid
	3	0.409	0.361	Valid
	4	0.771	0.361	Valid
	5	0.511	0.361	Valid
	6	0.511	0.361	Valid
	7	0.718	0.361	Valid
	8	0.442	0.361	Valid
	9	0.771	0.361	Valid
	10	0.553	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel Motivasi di Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dapat dikatakan valid, sebab ke-10 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.361. Artinya, karena nilai r hitung > dari r tabel dikatakan memiliki validitas. Hal ini dipertegas oleh Arikunto Suharsimi (2012:67) bila korelasi positif atau $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur

Motivasi di Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

b. Hasil Analisis Validitas Variabel Disiplin.

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang responden sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361 sedangkan hasil uji perhitungan nilai r untuk variabel kompetensi yang terdiri dari 10 pertanyaan dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi r hitung	Korelasi r tabel	Kesimpulan
Disiplin	1	0.417	0.361	Valid
	2	0.375	0.361	Valid
	3	0.459	0.361	Valid
	4	0.770	0.361	Valid
	5	0.428	0.361	Valid
	6	0.384	0.361	Valid
	7	0.727	0.361	Valid
	8	0.835	0.361	Valid
	9	0.377	0.361	Valid
	10	0.599	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel disiplin aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dapat dikatakan valid, sebab ke-10 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.361. Artinya, karena nilai r hitung > dari r tabel dikatakan memiliki validitas. Hal ini dipertegas oleh Arikunto Suharsimi. (2010:67) bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk

yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau setiap pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin aparat Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara memiliki validitas (kehandalan).

c. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian untuk kuesioner kinerja dan kemudian membandingkan nilai r tabel dan r hitung dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden ternyata menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361, sedangkan r hitungnya lebih besar dari r tabel. Instrumen untuk variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan, adapun hasil perhitungan setiap pertanyaan kinerja aparatur dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Gampong

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi r hitung	Korelasi r tabel	Kesimpulan
Kinerja	1	0.933	0.361	Valid
	2	0.803	0.361	Valid
	3	0.627	0.361	Valid
	4	0.849	0.361	Valid
	5	0.384	0.361	Valid
	6	0.523	0.361	Valid
	7	0.589	0.361	Valid
	8	0.648	0.361	Valid
	9	0.800	0.361	Valid
	10	0.593	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dapat dikatakan valid,

sebab ke-10 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.361. Menurut Arikunto, Suharsimi. (2010:67). bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

3. Hasil Pengujian Reliabilitas

a. Variabel Motivasi

Pengujian realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.739	11

Dari Tabel 4.5 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu $0.739 > 0,6$. Dengan demikian variabel instrumen motivasi telah dapat dikatakan reliabel.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin

Jika dilakukan pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.735	11

Dari Tabel 4.6 di atas hasil nilai nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu $0.735 > 0.6$. Dengan demikian variabel instrumen disiplin telah dapat dikatakan reliabel.

c. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.763	11

Sumber : Hasil olah SPSS 2016

Dari Tabel 4.7 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu $0.763 > 0,6$. Dengan demikian variabel instrumen kinerja (Y) telah dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi berganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi (1). normalitas, (2). heteroskedastisitas, (3). multikolinieritas (4). Autokorelasi.

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yang digunakan dipeneliti dalam pengujian hipotesis yaitu pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Untuk dapat menggunakan regresi berganda, maka data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas dan autokorelasi. Asumsi-asumsi tersebut akan diuraikan lebih lanjut.

a. Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji

statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil dengan responden 168 orang. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada uraian berikut.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

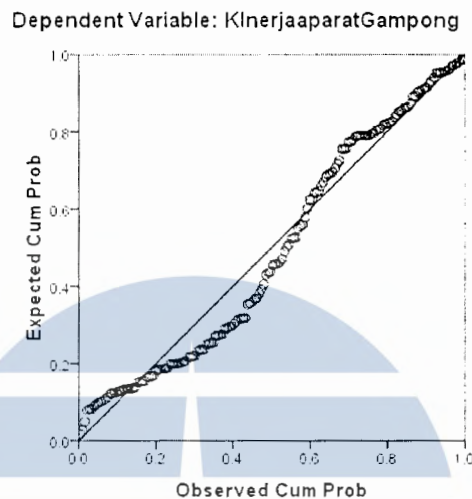
		Unstandardized Residual
N		168
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.42557344
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 1.121 ini mencerminkan bahwa nilai signifikansi 0.081 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun pendekatan grafik (histogram dan Normal P-P Plot dan grafik histogram) sebagaimana disajikan pada data print out beriktu ini.

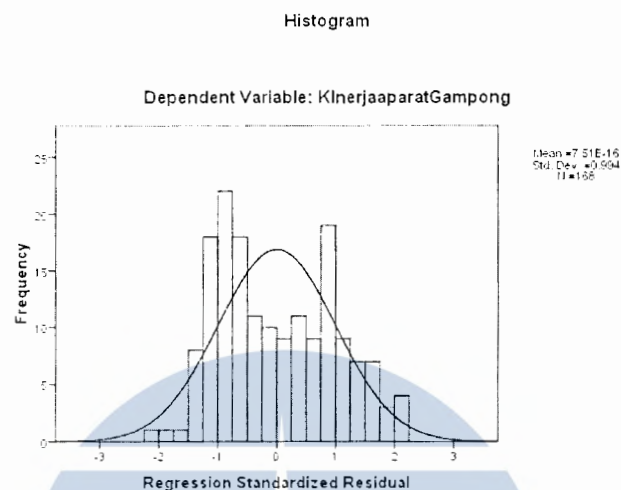
Gambar 4.1. : Normal P-P Plot of Regression

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpencar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel motivasi dan disiplin serta kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, bila dilihat dari data dari distribusi sebagaimana disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y



Sumber: Data Primer 2016 diolah

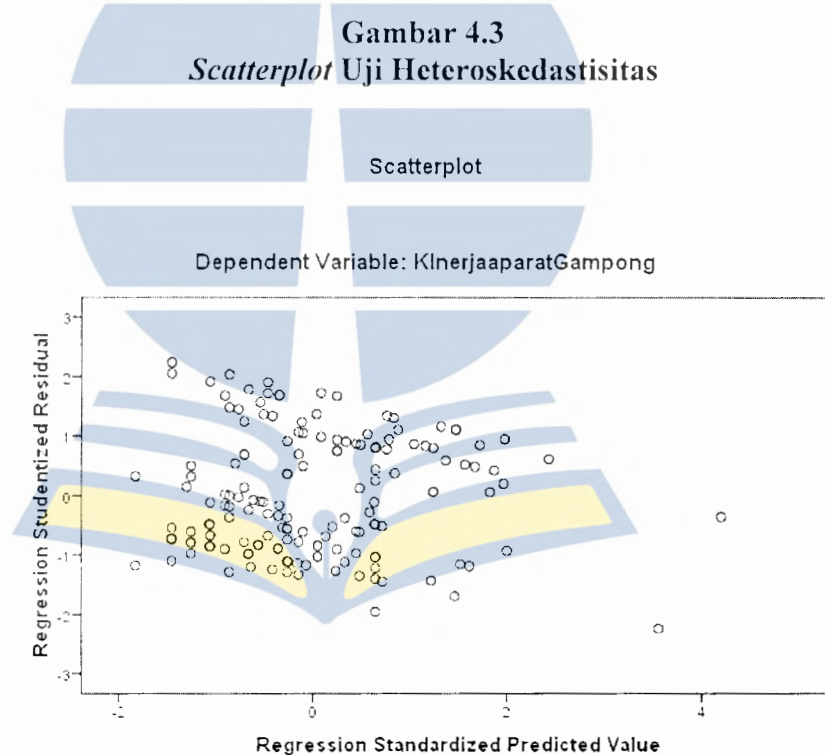
Histogram pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan oleh garis lengkung dan berbentuk bel. Dengan demikian pada gambar 4.1 dan 4.2 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

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

Jika model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output

Scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebarkan. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Gambar 4.3 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:



Sumber : Data Primer 2016 diolah

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji

multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.999	1.001
	Disiplin	.999	1.001

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2016

Berdasarkan gambar pada tabel 4.9 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1.001 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau masih bisa ditoleransi karena dibawah nilai VIF sebesar 10. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara satu variabel independent dengan dependent yaitu pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara bersifat linier dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

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

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

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model	Durbin-Watson
1	1.974

Sumber : hasil olahan data 2016

Dari tabel 4.12 diatas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1.974 atau berkisar antara 1.5 – 2.5. Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y sebagai variabel dependennya. Karena nilai DW (Durbin-Watson) berada diantara 1.5- 2.5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala otokorelasi. Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memehuni asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis menggunakan regresi ganda dapat dilanjutkan pada uraian berikut.

5. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Dilakukannya analisis data deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih baik mengenai karakteristik dari data setiap variabel. Dari daftar tersebut, peneliti bisa

mengetahui sejauhmana keadaan data tersebut. Adapun kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi, disiplin dan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu. Sejauhmana tanggapan 168 responden aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara terhadap variabel penelitian yakni motivasi, disiplin dan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel Frekwensi sebagaimana hasil perhitungan SPSS dalam lampiran penelitian ini. Atau untuk dapat menyusun suatu tabel distribusi frekuensi harus tersedia data yang sudah dikumpulkan dari lapangan yang disebut data kasar kemudian diolah menggunakan program SPSS.

Data kasar diperoleh peneliti dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert interval 1 s.d 5 yaitu Sangat Baik= 5, Baik = 4, Cukup =3, Kurang Baik = 2, Tidak Baik= 1.

Data tersebut kemudian dimasukkan kedalam program SPSS kemudian diolah menggunakan Tabel Frekwensi. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekwensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1 = banyaknya responden yang merespon Tidak Baik, F2 = banyaknya responden yang merespon Kurang Baik, F3 = banyaknya responden yang merespon cukup, Baik = F4 dan Sangat Baik = 5. Adapun skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times F1 + 2 \times F2 + 3 \times F3 + 4 \times F4 + 5 \times F5$.

Sedangkan kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut dengan cara dimana anggota sampel sebanyak 168 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $168 \times 1 = 168$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $168 \times 5 = 840$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/rentang = $(840 - 168)/5 = 134.4$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti Tanggapan Responden
1	168 – 302.4	Tidak Baik
2	302.5– 436.9	Kurang Baik
3	437 – 517.4	Cukup
4	517,5 – 651.9	Baik
5	652- 840.	Sangat Baik

Sumber : diolah peneliti 2016

Adapun distribusi Tabel frekuensi pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan suatu pendapat atau tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan oleh peneliti, dengan adanya tabel frekuensi maka pembaca dapat melihat seberapa besar atau seberapa banyak responden memilih jawaban atau memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Adapun tanggapan hasil analisis responden terhadap setiap variabel diklat dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Motivasi

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
Item	F1	F2	F3	F4	F5				
1	0	0	58	40	70	168	684	Sangat Baik	
2	0	0	82	62	24	168	694	Sangat Baik	
3	0	0	6	50	58	168	670	Sangat Baik	
4	0	0	86	57	25	168	611	Baik	
5	0	0	108	51	12	168	522	Baik	
6	0	1	97	31	39	168	612	Baik	
7	0	1	107	48	12	168	575	Baik	
8	0	0	168	43	13	168	575	Baik	
9	0	13	52	85	18	168	612	Baik	
10	0	8	115	33	12	168	553	Baik	
Jumlah	0	23	823	500	283	1680	6108		
Rata-rata							6108/10	610.8	Baik

Sumber: data penelitian diolah 2106

Pada Tabel 4.12 tampak bahwa rata-rata responden cenderung mengatakan bahwa motivasi yang diberikan selama ini kepada aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara tergolong baik karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel 610.8 masuk dalam kriteria baik dari 1680 responden.. Artinya, motivasi yang diberikan selama ini kepada aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dapat meningkatkan kinerja mereka dengan kategori baik.

Selanjutnya akan disajikan hasil tabel frekuensi tentang disiplin yang ada Aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara sebagai berikut

Tabel 4.13
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Disiplin

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
Item	F1	F2	F3	F4	F5				
1	0	3	113	35	17	168	570	Baik	
2	0	3	148	10	7	168	525	Baik	
3	0	9	116	35	8	168	546	Baik	
4	0	12	104	38	14	168	558	Baik	
5	0	12	136	6	14	168	526	Baik	
6	0	21	127	10	10	168	513	Cukup	
7	0	6	109	42	11	168	562	Baik	
8	0	6	140	13	9	168	529	Baik	
9	0	3	117	38	10	168	559	Baik	
10	0	3	101	47	17	168	582	Baik	
Jumlah	0	78	1211	274	117	1680	5470		
Rata-rata							5470/10	547	Baik

Sumber: data penelitian diolah 2106

Pada Tabel 4.13 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi disiplin aparatur gampong yang selama ini tergolong baik dengan skor 547. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan baik sebanyak 547 responden yang menyatakan baik.

Sedangkan hasil analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel kinerja aparatur Gampong.

Tabel 4.14

Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Aparatur Gampong

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
Item	F1	F2	F3	F4	F5				
1	0	14	60	81	13	168	584	Baik	
2	0	1	72	62	33	168	631	Baik	
3	0	4	70	56	38	168	632	Baik	
4	0	5	79	39	45	168	628	Baik	
5	0	8	81	38	41	168	616	Baik	
6	0	2	79	40	47	168	636	Baik	
7	0	4	74	49	41	168	631	Baik	
8	0	2	73	58	35	168	630	Baik	
9	0	4	65	62	37	168	636	Baik	
10	0	6	34	89	39	168	665	Sangat Baik	
Jumlah	0	50	687	574	369	1680	6289		
Rata-rata							6289/10	628.9	Baik

Sumber: data penelitian diolah 2106

Pada Tabel 4.14 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi variabel kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dalam kriteria baik karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja aparatur Gampong sebesar 628.9 masuk dalam kriteria baik. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan baik sebanyak 687 dari 1680 respon responden menyatakan baik. Ini mencerminkan bahwa kinerja aparatur Gampong tersebut tergolong baik.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen yaitu motivasi dan disiplin dapat memberikan penjelasan terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R.square (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.665	.083	5.45836	1.974

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaaparaturGampong

Dari hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R square atau R^2 sebesar 0,665 artinya 66.5% variasi variable motivasi dan disiplin dapat menerangkan atau memberikan penjelasan terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara sebesar 66.5%. Sedangkan sisanya 33.5% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya kearifan budaya lokal, semangat kerja, dan lain-lain.

Dengan demikian besarnya persentase kedua variabel tersebut yaitu motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara tentu tidak boleh diabaikan, bahkan harus

dikelolah dengan baik agar tujuan pelayanan aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara tercapai dengan baik.

7. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi atau meramalkan pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja aparatur desa Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dimasa akan datang akan bisa diramalkan jika diberikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu.

Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$. Lebih jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.520	5.086		3.248	.001		
Motivasi	.348	.112	.231	3.114	.002	.999	1.001
Disiplin	.266	.093	.211	2.846	.005	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Gampong

Dari tabel 4.16 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : kinerja aparatur Gampong Kabupaten Aceh Utara (Y) = 16.520 + 0.348X₁ + 0.266X₂ persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Y = Konstanta = 16.520 ini menunjukkan apabila nilai rata-rata motivasi dan disiplin bernilai nol, maka nilai konstanta sebesar 16.520. Artinya, apabila para pimpinan aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara tidak mampu melaksanakan motivasi, disiplin, maka kinerja aparatur Gampong akan mengalami penurunan sebesar 16.520. Sebaliknya, apabila pimpinan aparatur setiap Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara mampu meningkatkan motivasi dan disiplin maka kinerja aparatur Gampong akan yang mengalami peningkatan sebesar 16.520. Meski demikian yang menentukan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara masih ada faktor lain yang masih tidak

terdeteksi (*ε/epsilon*) yang turut mempengaruhinya. Misalnya, kearifan budaya lokal, semangat kerja sarana dan prasarana dan lain-lain.

- b. Koefisien regresi motivasi (X_1) = 0.348. Artinya, apabila terdapat peningkatan motivasi misalnya berupa tunjangan jabatan aparatur Gampong sebesar satu satuan maka kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Dinas Kabupaten Aceh Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0.348.
- c. Koefisien regresi disiplin (X_2) = 0.266 Artinya, apabila terdapat perbaikan disiplin kerja seperti pembuatan daftar hadir di kantor Gampong sebesar satu satuan misalnya penyediaan buku absensi dan hasilnya setiap minggu dievaluasi sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0.266.

Jika diamati dari hasil perhitungan di atas, yang paling menonjol mempengaruhi kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara adalah variabel motivasi dengan skor 0.348. Artinya, motivasi dapat dijadikan untuk meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk menentukan peningkatan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Karena itu, agar kinerja aparatur mengalami peningkatan maka pemberian motivasi kepada petugas Gampong harus benar-benar diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja mereka semakin lebih baik. Jika diamati hasil

skor di atas sebesar 0.348 dan dikaitkan dengan metode interpretasi yang dikemukakan Sugiyono. (2008:147) seperti pada tabel berikut

Tabel 4.17
Interpretasi Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0.00 – 0.1999	Sangat rendah
0.20 – 0.3999	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sugiyono, (2008:147)

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa pengaruh motivasi dengan skor 0.348 tergolong rendah pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Artinya, aparatur Gampong masih memiliki motivasi rendah menjadi pelayan dilingkungan Gampong itu sendiri. Hal ini mereka rasakan hanya sebagai pengabdian sebagai pengayom Gampong. Meskipun motivasi mempunyai pengaruh rendah tetapi juga tidak boleh mengabaikan motivasi untuk membuat aparatur Gampong berkinerja tinggi

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu Persatu)

Hipotesis yang di ajukan dalam peneitian ini ada tiga butir, ketiga hipotesis tersebut akan diuji satu persatu dengan secara parsial.

1) Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

$H_1 : \rho_{X1} > 0$ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $168-3-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.65420 maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu motivasi terhadap Y.

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $168-3-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.65420 maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu motivasi terhadap Y.

Setelah dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 3.114 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.65420. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka variabel kinerja aparatur Gampong

mempunyai pengaruh signifikan (0.002 atau dibawah 0.05) terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Dikatakan pengaruh signifikan karena taraf signifikansi hasil perhitungan dibawah α 0.05 yaitu 0.002. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis pertama yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara adalah benar dan terbukti secara ilmiah. Artinya, jika kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara hendak ditingkatkan maka pemberian motivasi harus diperhatikan oleh para pimpinan Gampong. Misalnya dengan memberikan pujian atau pemberian tunjangan atau transport setiap bulan.

2) Pengaruh Variabel Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

$H_1 : \rho_{X2} > 0$ Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $168-3-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.65420 maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu disiplin terhadap Y.

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $168-3-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.65420 maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu disiplin terhadap Y.

Setelah dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 2.846 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.65420. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka variabel kinerja aparatur Gampong mempunyai pengaruh signifikan (0.005 atau dibawah 0.05) terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Dikatakan pengaruh signifikan karena taraf signifikansi hasil perhitungan dibawah α 0.05 yaitu 0.005. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kedua yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara adalah benar dan terbukti secara ilmiah. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara maka disiplin harus diperhatikan dengan baik. Misalnya, membuat buku absensi dan dievaluasi setiap minggu

kemudian disusul dengan surat tegoran kepada aparatur yang tidak disiplin.

b. Pengujian Variabel Bebas Dengan Memakai Tabel Anova atau Uji Simultan (F_{test})

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan yaitu kedua variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama pengaruhnya terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara .

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel yaitu motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel yaitu motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya F signifikan $> 0,05$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $< 0,05$

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

Tabel 4.18
Hasil uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	511.993	2	255.996	8.592	.000 ^a
Residual	4915.953	165	29.794		
Total	5427.946	167			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Gampong

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.23 di atas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai F_{hitung} sebesar $8.592 > F_{tabel}$ sebesar 3,05. Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dengan pengaruh signifikan karena dibawah α 0.05 yaitu 0.000. Dengan demikian model regresi ganda ini cukup baik digunakan untuk memprediksi atau meramalkan kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik dan kriteria keputusan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti pada bab terdahulu adalah terbukti dan dapat diterima secara ilmiah. Selanjutnya bila dicermati yang paling besar memberikan kontribusi terhadap kinerja aparatur adalah motivasi terhadap kinerja sebesar 0.348. Artinya, motivasi

merupakan juru kunci untuk meningkatkan kinerja aparatur dilingkungan aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara kemudian disusul dengan penerapan disiplin dengan skor 0.266. Meski demikian kedua variabel ini jika mempedomani pendapat Sugiyono, (2008:147) kedua variabel tersebut tergolong rendah pengaruhnya terhadap kinerja Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Gampong

Jika diamati dari hasil perhitungan hasil statistik di atas, bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0.348 (kategori cukup) untuk meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Demikian juga jika diamati hasil perhitungan uji t dimana nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 3.114 sedangkan t tabel sebesar 1.65420. Karena $t_{hitung} >$ dari t tabel maka variabel kinerja aparatur Gampong mempunyai pengaruh signifikan (0.002 atau dibawah 0.05) terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Artinya, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Artinya, motivasi dapat dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermansuwito (2012) dengan judul penelitiannya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah Propinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa. <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25> diunduh 18 April 2016.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando (2015) judul tesisnya pengaruh kompetensi, budaya kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja aparatur sekretariat KPU Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian menunjukkan Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja Aparatur. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Wahab, RB., (2012) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/> diunduh 16 April 2016.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2010 : 261) mengatakan tanpa pemberian motivasi sulit menuntut aparatur berkinerja tinggi. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh *US Muogbo (2013)* dalam

penelitiannya *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Hasil penelitian menunjukkan *he study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers.* An International Journal of Arts and Humanities Vol 2 No 3 Tahun 2013. <http://www.ajol.info/index.php/ijah/article/> diunduh 16 April 2016.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Karena itu, pimpinan Gampong yang ada di Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara harus memperhatikan motivasi kepada para stafnya agar mereka berkinerja tinggi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tanpa motivasi akan sulit pimpinan mendorong para Gampong melakukan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diterima. Kalau bekerja sebagai pelayan Gampong adalah amanah dan selalu merasa diawasi Allah, maka pasti tidak akan melakukan penyimpangan atau penyelewengan. Dalam Qanun Kabupaten Aceh Utara No.4 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Gampong Gampong adalah kesatuan masyarakat hukum yang berada dibawah mukim dan dipimpin oleh *geusyiek* yang berhak menyelenggarakan urusan rumah tangga sendiri. Pemerintahan gampong adalah *geusyiek* dan *tuha peut* yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan gampong. Artinya,

untuk mewujudkan kinerja geusyeik dan *tuha peut* (aparatur Gampong) harus memiliki motivasi yang tinggi agar kinerja mereka semakin lebih baik memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Karena itu motivasi kerja adalah sangat penting bagi aparatur Gampong baik yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi. Tanpa motivasi kerja adalah tidak mungkin aparatur mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir aparatur.

Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin bekerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa itulah yang harus dipedomani setiap aparatur Gampong ketika melakukan pekerjaannya di Gampong masing-masing.

Sesungguhnya motivasi yang baik dalam bekerja jika ada dorongan dari dalam diri seseorang aparatur Gampong, dorongan dari dalam ini akan membuat dirinya bekerja sungguh-sungguh tanpa ada gangguan jiwa seperti masalah imbalan. Sebab bekerja adalah amanah yang harus dipedomani khususnya para Gampong, sebab mereka bekerja hanya dibarengi dengan imbalan balas jasa apa adanya atau tergolong cukup sesuai dengan tenaga yang dikorbankannya dalam bekerja.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Gampong

Jika diamati hasil uji statistik di atas tampak bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja aparatur Gampong di Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dengan skor 0.266 kategori sedang. Jika dicermati nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 2.846 sedangkan t tabel sebesar 1.65420. Karena t hitung $>$ dari t tabel maka variabel kinerja aparatur Gampong mempunyai pengaruh signifikan (0.005 atau dibawah 0.05) terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rupik Arofah, (2014) Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian dengan menggunakan regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang baik secara simultan maupun parsial. Adapun secara simultan yang dibuktikan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 131,037 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan secara parsial yang dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,797 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel fasilitas kantor (X1), 2,626 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$ untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 5,848 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel disiplin kerja (X3).

Besarnya pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang secara simultan 75,9 % dan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain. <http://lib.unnes.ac.id/22426/> diunduh 16 April 2016. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Juli 2013. <http://onlineresearchjournals.pdf>. Hasil penelitian menunjukkan *The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study.*

Jika dikaitkan dengan pendapat pakar yang mengatakan disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan Gampong dengan para aparturnya baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam organisasi Gampong. Disiplin dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja aparatur meningkat sebagaimana dikemukakan Siagian (2008 : 53). Dengan kata lain bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika pegawai atau anggota organisasi tidak memiliki disiplin oleh para pelaksananya. Dengan demikian disiplin tak boleh diabaikan dalam organisasi apapun.

Dari hasil penelitian di atas sesungguhnya jika direnungkan disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepadanya sehingga mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila aparatur datang ke kantor Gampong dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian rapi baik ketika bekerja. Mereka menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mematuhi aturan dan tanggungjawab. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh lembaga Gampong dan menyelesaikan dengan sangat baik. Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musnef (1994:116) yang berpendapat bahwa:

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

Karena itu, disiplin kerja memberikan dorongan atau yang menyebabkan aparatur untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan. Disiplin aparatur Gampong yang baik apabila dimulai dari diri sendiri. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, menurut peneliti dan perlu mendapat perhatian pimpinan Gampong yaitu perlu mendorong agar para anggota organisasi Gampong mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang

harus dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud seyogianya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang pentingnya pelayanan kepada penduduk desa.

Perilaku disiplin aparatur Gampong dalam melayani masyarakat pada dasarnya tidak hanya terbatas pada aturan-aturan perilaku aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya, melainkan juga berhubungan dengan nilai dan norma perilaku tertib dalam kehidupan berkelompok ataupun bermasyarakat pada umumnya khususnya di Kecamatan Muara batu. Oleh karenanya perilaku disiplin aparatur Gampong tidak hanya tercermin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, melainkan implementasinya dapat dilihat dari sikap keteladanannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Muara Batu.

Karena itu perlu juga dilakukan pengukuran terhadap disiplin kerja aparatur Gampong dengan menggunakan kriteria sikap aparatur kepada warganya, tingkah laku aparatur, dan perbuatan aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi Gampong yang bersangkutan. Penjabarannya berupa ketaatan aparatur Gampong terhadap peraturan dan norma yang berlaku dimasyarakat tanggung jawab tanpa paksaan, keyakinan manfaat bagi diri sendiri, kesadaran melaksanakan apa yang telah disepakati, melaksanakan budaya tertib, budaya bersih, dan budaya kerja semuanya itu akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja aparatur Gampong.

Sesungguhnya dalam organisasi modern ataupun dalam organisasi Gampong yang ada di Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara harus berusaha untuk mendorong 'disiplin diri' untuk memastikan apa yang diharapkan dari mereka ketika menjadi pelayanan masyarakat. Jika disadari sesungguhnya yang menjadi produk dari organisasi pemerintahan baik pemerintah lokal tingkat Gampong atau desa aparaturnya adalah pelayanan masyarakat (publik service). Pelayanan tersebut diberikan untuk memenuhi hak masyarakat, baik itu merupakan layanan civil maupun layanan publik. Artinya kegiatan pelayanan pada dasarnya menyangkut pemenuhan suatu hak. Ia melekat pada setiap orang, baik secara pribadi maupun berkelompok (organisasi), dan dilakukan secara universal. Dengan kata lain tugas pelayanan birokrasi lokal adalah untuk melayani dan mengatur masyarakat, dan lebih menekankan kepada mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, memperisngkat waktu proses pelaksanaan urusan publik masyarakat lokal.

Jika dicermati Qanun Kabupaten Aceh Utara No.4 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Gampong Gampong adalah kesatuan masyarakat hukum yang berada dibawah mukim dan dipimpin oleh *geusyiek* yang berhak menyelenggarakan urusan rumah tangga sendiri. Pemerintahan gampong adalah *geusyiek* dan *tuha peut* yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan gampong. Artinya, untuk mewujudkan kinerja *geusyiek* dan *tuha peut* (aparatur Gampong) harus memiliki

disiplin dan motivasi yang tinggi agar kinerja mereka semakin lebih baik memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Fungsi pemerintah desa atau Gampong adalah sebagai struktur perantara, yakni sebagai penghubung antara masyarakat Gampong dengan pemerintah dan masyarakat di luar Gampong tetap dipertahankan, bahkan ditambah dengan peranan lainnya yaitu sebagai agen pembaharuan. Gampong menurut konstitusi memperoleh perhatian istimewa. Berbagai bentuk perubahan sosial yang terencana dengan nama pembangunan guna meningkatkan harkat dan martabat masyarakat Gampong khususnya dalam pelayanan publik.

Selanjutnya jika dicermati hasil perhitungan nilai R^2 dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,665 artinya 66.5% variasi variable motivasi dan disiplin dapat menerangkan atau memberikan penjelasan terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara sebesar 66.5%. Artinya Pemerintahan gampong yang didalamnya ada *geusyiek* dan *tuha peut* harus memiliki motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tingginya persentase pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja *geusyiek* dan *tuha peut* di Kecamatan Muara Baru ini mencerminkan bahwa model regresi sangat baik untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja *geusyiek* dan *tuha peut*.

Variabel motivasi dan disiplin tidak boleh diabaikan jika ingin meningkatkan kinerja aparatur Gampong.

Dalam pemerintahan Gampong yang berorientasi pada *good local governance* sebenarnya dalam konteks transisi demokrasi seperti yang dialami oleh bangsa Indonesia sekarang terbuka cukup lebar. Hal ini setidaknya didukung oleh kondisi sosial pasca otoritarianisme Orde Baru yang melahirkan liberalisasi politik yang memungkinkan seluruh elemen masyarakat di desa atau Gampong secara bebas mengekspresikan gagasan-gagasan politiknya seperti partai politik lokal. Meskipun demikian, adanya perubahan sosial-politik dalam masa transisi demokrasi ini tidak dengan serta merta dapat merubah dalam sekejap wacana dan kinerja pemerintahan Gampong ke dalam visi demokratisasi dan *good local governance*. Sekalipun strukturnya mengalami perubahan, dimana saat ini pemerintahan Gampong atau desa tidak lagi bercorak korporatis dan sentralistik pada kepemimpinan Kepala Gampong, akan tetapi kultur dan tradisi paternalistik yang memposisikan Kepala Gampong sebagai orang kuat dan berpengaruh masih begitu melekat dengan kuat. Realitas ini memang tidak dapat dilepaskan sebagai bagian dari proses konstruksi sosial yang begitu mendalam sehingga membuat daya kognitif warga Gampong seringkali terasa kesulitan dalam membuat terobosan-terobosan baru yang sejalan dengan semangat perubahan ketika berbenturan dengan kebijakan seorang Kepala Gampong.

Tak dapat dipungkiri kualitas sumber daya di desa atau Gampong sangat minim untuk mewujudkan *good local governance* khususnya di Gampong Kecamatan Muara Batu. Tetapi dengan semangat dan motivasi serta disiplin yang baik lambat laun akan dapat mewujudkan kinerja aparatur Gampong khususnya di Kecamatan Muara Baru Kabupaten Aceh Utara. Sebab SDM yang berkualitas akan dapat mencairkan kebekuan atau stagnasi sosial baik melalui terobosan dari kekuatan luar untuk bermitra atau saling bekerja sama dengan aktor-aktor dan lembaga-lembaga potensial di desa atau Gampong dalam melakukan perubahan sosial menuju ke arah situasi yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.

Dengan demikian tanpa kualitas SDM yang memadai dan disertai dengan motivasi dan disiplin yang tinggi maka kinerja aparatur atau *geusyiek* dan *tuha peut* di Kecamatan Muara Baru tidak akan bisa tercapai dengan baik. Akhirnya, dari berbagai perhitungan statistik di atas serta analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah dikemukakan bahwa ternyata motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur atau *geusyiek* dan *tuha peut* di Kecamatan Muara Baru. Hal ini berarti, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini baik secara parsial dan simultan dapat diterima dan didukung data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Artinya, motivasi yang diberikan selama ini dapat meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara, namun dalam kondisi cukup.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. Artinya, disiplin yang aparatur selama ini dapat meningkatkan kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara, namun dalam kondisi cukup.
3. Secara bersama-sama motivasi dan disiplin juga mempunyai positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dimana nilai F_{hitung} sebesar $8.592 > F_{tabel}$ sebesar 3.05. Variasi variabel motivasi dan disiplin dapat menerangkan atau memberikan penjelasan terhadap kinerja aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara sebesar 66.5%. Sedangkan sisanya 33.5% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain.

B. Saran

1. Adanya ketegasan pimpinan aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara untuk menerapkan hukuman dan pemberian pujian kepada aparatur Gampong agar mereka berkinerja tinggi memberikan pelayanan kepada warganya.
2. Perlu dilakukan penegakan disiplin terhadap aparatur Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dengan membuat buku absensi disetiap kanor Gampung serta dilakukan evaluasi setiap akhir minggu serta dibarengi dengan penegakan hukuman disiplin agar kinerja mereka tinggi.
3. Motivasi dan disiplin harus diperhatikan sebab kedua variabel ini masih tergolong “cukup” diterapkan di Gampong Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara sehingga berdampak terhadap kinerja aparatur Gampong.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Badan Penerbit FE UGM.
- Cahyono, B., & Suharto. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah . *Jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta*
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjar, I. (2006). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuntitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handayani, S. (2006). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- M. Yusuf, Paranoan, D., & Margono. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform, 2 (3)* , 1587-1598.
- Madina, S., & Warni, H. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru. *Jurnal-39_ Kindai Vol 8 No 1, 2012* .
- Malo, M. (2014). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Karunia Universitas Terbuka.

- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mocnir, H. (2005). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, A. I. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, A. R. (2014). Kinerja Aparatur Pemerintah Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kot. *eJournal Administrasi Negara*, 2014, 3, (2) , 702-717.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, P. L. (2012). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. d. (2008). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widjaja, H. (2012). *Otonomi daerah dan Daerah Otonom*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA APARATUR PADA KECAMATAN MUARA BATU
KABUPATEN ACEH UTARA

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Responden

di-

t e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Program Magister Universitas Terbuka, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak / Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak / Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Fauzan

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
3. Jabatan :
4. Lama Bekerja : a. 1 – 5 Tahun b. 6 – 10 Tahun c. 11 – 15 Tahun
5. d. Lebih dari 15 Tahun
6. Usia anda Saat ini : a. < 25 Tahun b. 25 – 35 Tahun c. 36 – 45 Tahun
7. d. 46 – 55 Tahun e. Lebih 55 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

A. Motivasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji yang tepat waktu					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan sehari-hari					
3	Instansi memberikan jaminan kesehatan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
4	Saya bekerja untuk mencapai keberhasilan yang maksimal					
5	Saya bekerja di instansi ini agar berguna bagi masyarakat					
6	Pimpinan mengakui hasil kerja yang saya lakukan					
7	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
8	Saya selalu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
9	Pimpinan memberikan kesempatan saya untuk mengembangkan kemampuan dengan program diklat					
10	Pimpinan memberikan kesempatan saya untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi					

B. Disiplin

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara datang ke kantor tepat waktu					
2	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Proses pelayanan administrasi dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
4	Aparatur bertanggung jawab penuh atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat					
5	Apabila melakukan kesalahan dalam pelayanan, aparatur bersedia menerima teguran/masukan dari masyarakat					
6	Aparatur tidak melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja yang lain					
7	Aparatur siap melaksanakan tugas yang diberikan atasan					
8	Semua aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara berpenampilan rapi saat melakukan pelayanan					
9	Aparatur selalu memakai identitas atau kartu tanda pengenal pada saat melakukan pelayanan					
10	Aparatur selalu memakai sepatu pada saat melakukan pelayanan					

C. Kinerja Aparatur

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Aparatur bekerja sesuai target yang ditetapkan					
2	Prosedur pelayanan tidak berbelit – belit dan tepat waktu					
3	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara berusaha tidak membiarkan masyarakat menunggu lama tanpa ada suatu alasan yang jelas					
4	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara berusaha cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara bekerja sesuai dengan dengan standar yang berlaku					
6	Dalam memberikan pelayanan, Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara cepat bertindak					
7	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara dalam melakukan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat					
8	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan teliti					
9	Ketelitian aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara terjaga dengan baik					
10	Aparatur Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara selalu hati-hati dalam melayani masyarakat					

Lampiran Uji Validitas Motivasi Aparatur Gampong

Correlations

		Ques1	Ques2	Ques3	Ques4	Ques5	Ques6	Ques7	Ques8	Ques9	Ques10	Total
Ques1	Pearson Correlation	1	.207	.187	.177	1.000**	.000	.374*	.126	.177	-.059	.511**
	Sig. (2-tailed)		.273	.322	.349	.000	1.000	.042	.508	.349	.759	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques2	Pearson Correlation	.207	1	.050	.127	.207	.177	.062	.270	.127	.142	.407*
	Sig. (2-tailed)	.273		.792	.504	.273	.349	.745	.148	.504	.455	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques3	Pearson Correlation	.187	.050	1	.086	.187	.284	.532**	.031	.086	.114	.409*
	Sig. (2-tailed)	.322	.792		.651	.322	.128	.002	.873	.651	.549	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques4	Pearson Correlation	.177	.127	.086	1	.177	.200	.570**	.282	1.000**	.479**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.349	.504	.651		.349	.289	.001	.130	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques5	Pearson Correlation	1.000**	.207	.187	.177	1	.000	.374*	.126	.177	-.059	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.273	.322	.349		1.000	.042	.508	.349	.759	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques6	Pearson Correlation	.000	.177	.284	.200	.000	1	.215	.022	.200	.663**	.511**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.349	.128	.289	1.000		.253	.908	.289	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques7	Pearson Correlation	.374*	.062	.532**	.570**	.374*	.215	1	.273	.570**	.096	.718**
	Sig. (2-tailed)	.042	.745	.002	.001	.042	.253		.144	.001	.612	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques8	Pearson Correlation	.126	.270	.031	.282	.126	.022	.273	1	.282	.026	.442*
	Sig. (2-tailed)	.508	.148	.873	.130	.508	.908	.144		.130	.890	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques9	Pearson Correlation	.177	.127	.086	1.000**	.177	.200	.570**	.282	1	.479**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.349	.504	.651	.000	.349	.289	.001	.130		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques10	Pearson Correlation	-.059	.142	.114	.479**	-.059	.663**	.096	.026	.479**	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.759	.455	.549	.007	.759	.000	.612	.890	.007		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Total	Pearson Correlation	.511**	.407*	.409*	.771**	.511**	.511**	.718**	.442*	.771**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.026	.025	.000	.004	.004	.000	.014	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	11



Uji Validitas variabel Disiplin Aparatur Gampong

Correlations

		Ques1	Ques2	Ques3	Ques4	Ques5	Ques6	Ques7	Ques8	Ques9	Ques10	Total
Ques1	Pearson Correlation	1	.258	.286	.206	-.075	.205	.144	.326	-.018	.184	.417
	Sig. (2-tailed)		.169	.125	.274	.694	.278	.449	.079	.923	.331	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques2	Pearson Correlation	.258	1	.118	.051	.083	.365	-.068	.491**	-.081	.126	.375
	Sig. (2-tailed)	.169		.535	.789	.665	.047	.722	.006	.671	.506	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques3	Pearson Correlation	.286	.118	1	.126	.233	.176	.209	.244	-.006	.316	.459
	Sig. (2-tailed)	.125	.535		.507	.216	.352	.268	.194	.975	.089	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques4	Pearson Correlation	.206	.051	.126	1	.204	-.015	.885**	.507**	.544**	.308	.770**
	Sig. (2-tailed)	.274	.789	.507		.279	.938	.000	.004	.002	.097	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques5	Pearson Correlation	-.075	.083	.233	.204	1	.300	.296	.320	-.187	.158	.428
	Sig. (2-tailed)	.694	.665	.216	.279		.108	.112	.085	.323	.404	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques6	Pearson Correlation	.205	.365	.176	-.015	.300	1	.000	.497**	-.386	.267	.384
	Sig. (2-tailed)	.278	.047	.352	.938	.108		1.000	.005	.035	.153	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques7	Pearson Correlation	.144	-.068	.209	.885**	.296	.000	1	.434	.407	.264	.727**
	Sig. (2-tailed)	.449	.722	.268	.000	.112	1.000		.017	.026	.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques8	Pearson Correlation	.326	.491**	.244	.507**	.320	.497**	.434	1	.309	.453	.835**
	Sig. (2-tailed)	.079	.006	.194	.004	.085	.005	.017		.096	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques9	Pearson Correlation	-.018	-.081	-.006	.544**	-.187	-.386	.407	.309	1	.148	.377
	Sig. (2-tailed)	.923	.671	.975	.002	.323	.035	.026	.096		.434	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques10	Pearson Correlation	.184	.126	.316	.308	.158	.267	.264	.453	.148	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.331	.506	.089	.097	.404	.153	.159	.012	.434		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Total	Pearson Correlation	.417*	.375*	.459*	.770**	.428*	.384*	.727**	.835**	.377*	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.041	.011	.000	.018	.036	.000	.000	.040	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	11



Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Gampong

Correlations

		Ques1	Ques2	Ques3	Ques4	Ques5	Ques6	Ques7	Ques8	Ques9	Ques10	Total
Ques1	Pearson Correlation	1	.679**	.591**	.775**	.296	.467**	.497**	.679**	.718**	.565**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.113	.009	.005	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques2	Pearson Correlation	.679**	1	.292	.848**	.477**	.237	.344	.445**	.618**	.205	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.118	.000	.008	.208	.063	.014	.000	.278	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques3	Pearson Correlation	.591**	.292	1	.461**	.152	.240	.303	.172	.429	.384	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001	.118		.010	.424	.202	.103	.363	.018	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques4	Pearson Correlation	.775**	.848**	.461**	1	.186	.224	.230	.513**	.733**	.422	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010		.325	.235	.222	.004	.000	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques5	Pearson Correlation	.296	.477**	.152	.186	1	.072	.255	-.120	.029	-.031	.384
	Sig. (2-tailed)	.113	.008	.424	.325		.706	.174	.526	.879	.871	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques6	Pearson Correlation	.467**	.237	.240	.224	.072	1	.645**	.609**	.267	.422	.523**
	Sig. (2-tailed)	.009	.208	.202	.235	.706		.000	.000	.154	.020	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques7	Pearson Correlation	.497**	.344	.303	.230	.255	.645**	1	.608**	.505**	.296	.589**
	Sig. (2-tailed)	.005	.063	.103	.222	.174	.000		.000	.004	.113	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques8	Pearson Correlation	.679**	.445**	.172	.513**	-.120	.609**	.608**	1	.632**	.362	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.363	.004	.526	.000	.000		.000	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques9	Pearson Correlation	.718**	.618**	.429	.733**	.029	.267	.505**	.632**	1	.587**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.879	.154	.004	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ques10	Pearson Correlation	.565**	.205	.384	.422	-.031	.422	.296	.362	.587**	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.278	.036	.020	.871	.020	.113	.049	.001		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Total	Pearson Correlation	.933**	.803**	.627**	.849**	.384*	.523**	.589**	.648**	.800**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.036	.003	.001	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	11

