42937.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEMANDU WISATA *(guide)* DI LOH LIANG DAN LOH BUAYA KAWASAN TAMAN NASIONAL KOMODO

UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

FRINOLDY NEHEMIA GUSTAMAYANTO LUN

NIM. 500652944

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

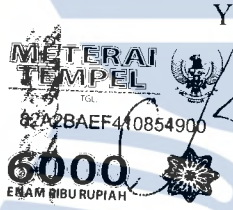
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pemandu Wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo** 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.

Kupang, Januari 2017

Yang Menyatakan



Frinoldy Nehemia Gustamayanto Lun
NIM. 500652944

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TO THE PERFORMANCE OF TOUR GUIDE (*guide*) AT LOH LIANG AND LOH BUAYA IN VERA AREA PARKS NATIONAL PARK

Frinoldy Nehemia Gustamayanto Lun
frinoldilun@gmail.com

Graduate Program
Indonesia Open University

Strategic Plan for 2009-2014 Komodo National Park Hall stated that the increase in tourists or visitors targeted 10% per year. One factor in the weakness of travel management is the management of the Human Resources (HR) including tour guides (guide), where the problem of motivation, work discipline and performance become an important issue in efforts to strengthen the quality of human resources

This study aimed to analyze the influence of motivation and discipline either partially or simultaneously on the performance of tourist guides (guide). This research uses descriptive quantitative research design (descriptive quantitative research) and the subjects in this study was the tour guide (guide) totaling 55 (fifty-five). The data were analyzed using multiple linear regression analysis to see the effect of motivation and discipline either partially or simultaneously on the performance of tourist guides (guide).

Partial test and simultaneous results shows that all independent variables have positive and significant effect on the performance of tourist guides (guide) this is in line with the results of focus group discussions and in-depth interviews with more Sthekolder.

Based on these results we can conclude that the motivation and discipline of work have significant positive effects on the performance of tourist guides (guide), therefore needs to be improved to support the performance of individuals and promote the organization.

Keywords: motivation, work discipline, performance, tour guide.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEMANDU WISATA (*guide*) DI LOH LIANG DAN LOH BUAYA KAWASAN TAMAN NASIONAL KOMODO

Frinoldy Nehemia Gustamayanto Lun
frinoldilun@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Rencana Strategis Balai Taman Nasional Komodo tahun 2009-2014 menyatakan bahwa peningkatan wisatawan atau pengunjung ditargetkan 10% per tahun. Salah satu faktor kelemahan dalam pengelolaan wisata adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya pemandu wisata (*guide*), dimana masalah motivasi ,disiplin kerja dan kinerja menjadi masalah penting dalam upaya penguatan terhadap kualitas SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*) dan subjek dalam penelitian ini adalah pemandu wisata (*guide*) yang berjumlah 55 (lima puluh lima) orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*).

Hasil uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) hal ini sejalan dengan hasil FGD dan wawancara mendalam dengan Sthekolder lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*), oleh karena itu perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja individu dan memajukan organisasi.

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja, pemandu wisata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pamandu Wisata (*guide*) Di Loh Liang Dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo.
Penyusun TAPM	: Frinoldy Nehemia Gustamayanto Lun
NIM	: 500652944
Program Studi	: Administrasi Publik

Menyetujui,

Pembimbing II	Pembimbing I
Dr. Tri Darmayanti, M.A	Dr. Frans Gana, M.Si
NIP.19600410 198903 2 001	NIP.19600614 198702 1 001

Penguji Ahli,

Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
NIP.19581215 198601 1 009

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Poilitik Program Pasca Sarjana UT	Direktur Program Pasca Sarjana
Dr.Darmanto, M.Ed	Suciati, M.Sc.,Ph.D
NIP. 19591027 198603 1 003	NIP.19520213 198503 2 001

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERISITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA : FRINOLDY NEHEMIA GUSTAMYANTO LUN

NIM : 500652944

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK

JUDUL TAPM : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pamandu Wisata (*guide*) Di Loh Liang D an Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Progran Pasca Sarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 17 Januari 2016

Waktu : 09.00 – 11.00 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Darmanto, M.Ed .....

Penguji Ahli : Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si .....

Pembimbing I : Dr. Frans Gana, M.Si .....

Pembimbing II : Dr. Tri Darmayanti, M.A .....

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerahNya, maka penulis dapat menyelesaikan TAPM dengan judul:" PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEMANDU WISATA (*guide*) DI LOH LIANG DAN LOH BUAYA KAWASAN TAMAN NASIONAL KOMODO". Dalam menyusun Tesis ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapakan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Ribut Alam Malau, MSi selaku Kepala UPBJJ-UT Kupang, yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual kepada penulis sehingga TAPM ini bisa terwujud.
2. Bapak Dr. Frans Gana, M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing penulis sehingga TAPM ini bisa terselesaikan.
3. Ibu Dr. Tri Darmayanti, M.A. selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing penulis sehingga TAPM ini bisa terselesaikan.
4. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si selaku Pembahas Ahli yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing penulis sehingga TAPM ini bias terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Tenaga Administrasi Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Kupang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan hingga TAPM ini terselesaikan.
6. Kepala Balai Taman Nasioal Komodo dan jajarannya yang telah memberikan izin serta melengkapi materi atau bahan-bahan yang diperlukan untuk melanjutkan studi Strata 2 (S-2) dan dukungan moral sehingga penulis bisa menyelesaikan TAPM ini.
7. Ketua Koperasi Serba Usaha (KSU) Taman Nasional Komodo dan seluruh pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo atas bantuan dan dukungannya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

8. Orang tua kandung saya Ayahanda Marthen G.Lun dan Ibu Mariana W.Lun Daud yang telah banyak membantu dan memotivasi dan mendoakannya sehingga penulisan TAPM ini dapat diselesaikan.
9. Rekan–rekan seangkatan Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Tahun 2015, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan positif kepada penulis.
10. Istri tercinta: Adelfina Dortia Isu, A.Md dan kedua anakku tersayang: Angelita Maryumi Lun dan Andre Wiliam Lun, terimakasih atas segala pengertian yang diberikan dan doanya yang tulus, sehingga penulis bisa menyelesaikan TAPM ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan TAPM ini pastilah tidak terlepas dari adanya kekurangan dan kelemahan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk lebih menyempurnakan materi penelitian dalam tesis ini, maka dengan penuh kerendahan hati penulis masih mengharapkan adanya berbagai masukan berupa saran maupun pemikiran membangun yang berguna untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi kita sekalian.

Kupang, Januari 2017

Penulis,

FRINOLDY N.G.LUN

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

RIWAYAT HIDUP

NAMA : FRINOLDY NEHEMIA GUSTAMAYANTO LUN
NIM : 500652944
Program Studi : Administrasi Publik
Tempat/Tgl Lahir : Rote, 28 Agustus 1974

Riwayat Pendidikan : Lulus SDI Perumnas Kupang pada Tahun 1986
Lulus SMPN 2 Kupang pada Tahun 1989
Lulus SMAN 3 Kupang pada Tahun 1992
Lulus S-1 Pertanian UNDANA Kupang pada tahun 1997

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 bulan Maret S/D bulan Mei Tahun 2016 bertugas sebagai Polisi Kehutanan pada Kantor Balai Taman Nasional Komodo Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Labuan Bajo dan pada Tahun 2016 bulan Juni s/d sekarang dipindahtugaskan sebagai Polisi Kehutanan pada Kantor Balai Penegakkan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah JABALNUSRA Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kupang.

Kupang, Januari 2017
Mahasiswa

Frinoldy Nehemia Gustamayanto Lun
NIM. 500652944

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42937.pdf

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN i
ABSTRACT ii
ABSTRAK iii
LEMBAR PERSETUJUAN iv
LEMBAR PENGESAHAN v
KATA PENGATAR vi
RIWAYAT HIDUP viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 9
1.3. Batasan Masalah 9
1.4. Rumusan Masalah 9
1.5. Tujuan Penelitian 9
1.6. Manfaat Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja 11
2.1.1. Pengertian Kinerja 11
2.1.2. Kinerja Individu 13
2.1.2. Manajemen Kinerja 14
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan 16
2.2. Motivasi 18
2.2.1. Pengertian Motivasi 18
2.2.2. Teori Motivasi 19
2.2.3. Unsur-unsur Motivasi 23
2.2.4. Jenis-jenis Motivasi 24
2.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi 25
2.2.6. Indikator Motivasi 26
2.3. Disiplin Kerja 27
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja 27
2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja 28
2.3.3. Komponen Disiplin 29
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi 30
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja 31
2.4. Penelitian Terdahulu 33
2.5. Kerangka Pemikiran 39
2.6. Kerangka Konseptual 39
2.7. Hipotesis Penelitian 41
2.8. Definisi Operasional Variabel 41

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desaian Penelitian..... 44
3.2. Populasi dan Sampel..... 44
3.2.1. Populasi..... 44
3.2.2. Sampel..... 45
3.3. Lokasi Dan Jadwal Penelitian..... 45
3.4. Instrumen Penelitian..... 45
3.4.1. Bentuk Intrumen..... 45
3.4.2. Penyusunan Kisi-kisi Instrumen..... 46
3.5. Prosedur Pengumpulan Data..... 47
3.6. Teknik Analisis Data..... 48
3.6.1. Analisis Data..... 48
3.6.2. Uji Kualitas Data..... 49
3.6.3. Uji Analisis Deskriptif..... 50
3.6.4. Uji Asumsi Klasik..... 51
3.6.5. Analisis Regresi..... 52
3.6.6. Pengujian Hipotesis..... 52

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... 54
4.2. Gambaran Umum Responden Penelitian..... 56
4.3. Hasil Uji Coba Kuesioner..... 57
4.3.1. Hasil Uji Validitas..... 58
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas..... 60
4.4. Analisisis Deskriptif..... 61
4.5. Pengujian Asumsi Klasik..... 69
4.6. Hasil Analisis Data..... 73
4.7. Hasil Pengujian Hipotesis..... 74
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian..... 76
4.9. Keterbatasan Penelitian..... 85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan..... 86
5.2. Saran..... 88

DAFTAR PUSTAKA..... 88

DAFTAR LAMPIRAN..... 93

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42937.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1.	Jumlah Pengunjung Tahun 2010-2015	4
1.2.	Persentase Pengunjung Tahun 2011-2015	4
1.3.	Tingkat Pendidikan Pemandu Wisata (*guide*) di TN.Komodo	6
2.1.	Tabel Penelitian Terdahulu	35
2.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
3.1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	46
3.2.	Penentuan Interval dan Alternatif Jawaban Responden	50
4.1.	Ciri-ciri Populasi berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja	57
4.2.	Diagram batang populasi berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja	57
4.3.	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi	58
4.4.	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja	59
4.5.	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pemandu Wisata	59
4.6.	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	60
4.7.	Persepsi Responden Tarhadap Motivasi Tanggung Jawab	61
4.8.	Persepsi Responden Tarhadap Motivasi Tujuan	61
4.9.	Persepsi Responden Tarhadap Motivasi Rencana Kerja	62
4.10.	Persepsi Responden Tarhadap Motivasi Umpan Balik	63
4.11.	Persepsi Responden Tarhadap Motivasi Senang Dengan Tugas	63
4.12.	Persepsi Responden Tarhadap Disiplin Kerja atas Disiplin Waktu	64
4.13.	Persepsi Responden Tarhadap Disiplin Kerja atas Disiplin Peraturan	65
4.14.	Persepsi Responden Tarhadap Disiplin Kerja atas Disiplin Tanggung Jawab	65
4.15.	Persepsi Responden Tarhadap Efektifitas dan Efesien	66
4.16.	Persepsi Responden Tarhadap Kualitas dan Kuantitas	67
4.17.	Persepsi Responden Tarhadap Tingkat Kecakapan	67
4.18.	Persepsi Responden Tarhadap Tingkat Ketrampilan	68
4.19.	Persepsi Responden Tarhadap Tingkat Pengalaman	69
4.20.	Tabel Uji Normalitas	70
4.21.	Tabel Uji Multikolinearitas	71
4.22.	Tabel Koefisien Regresi	73
4.23.	Tabel Koefisien Determinasi	74
4.24.	Tabel Hasil Uji T	75
4.25.	Tabel Uji F	76
4.26	Hasil FGD di Loh Liang dan Loh Buaya	80
4.27	Hasil wawancara dengan pengunjung	83

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1.	Proses Dasar Motivasi.....	20
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	39
2.3.	Kerangka Konseptual.....	40
4.1.	Peta Lokasi Penelitian.....	55
4.2.	Struktur Organisasi KSU TN.Komodo.....	56
4.3.	Hasil Uji Normalitas.....	70
4.4.	Grafik *Scotterplo*t Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.5.	Lokasi Jalur Trekking di Loh Buaya Pulau Rinca.....	78
4.6.	Kegiatan Pemanduan Oleh Pemandu Wisata di Loh Liang Dan Loh Buaya.....	78
4.7.	Kegiatan Pemandu Wisata (*guide*) di Pos Jaga Loh Buaya.....	81
4.8.	Pemandu Wisata (*guide*) Melakukan Kegiatan Brefing Sebelum Kegiatan Pemanduan.....	84

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42937.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Hal.
1.	Kuesioner Penelitian	93
2.	Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi	99
3.	Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja	102
4.	Rekapitulasi Data Kuesioner Kinerja	105
5.	Tabel *Rotated Component Matrix*	108
6.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	111
7.	Hasil Analisis Regresi	112
8.	Nilai r *Product Moment*	113

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Taman Nasional Komodo (TN.Komodo) didirikan tahun 1980, berdasarkan pengumuman Menteri Pertanian tanggal 6 Maret 1980 bersamaan dengan dideklarasikannya 5 taman nasional pertama di Indonesia. Luas total kawasan ini 173.300 Ha yang terdiri dari kawasan alam perairan seluas 132.572 Ha dan kawasan pelestarian alam darat seluas 40.728 Ha (Statistik Balai TN.Komodo, 2015). Satwa komodo mulai dikenal didunia sejak tahun 1911 ketika JKH. Van Steyn van Hensbroek, seorang perwira Pemerintah Hindia Belanda melaporkan keberadaannya kepada PA. Ouwens, seorang kurator Museum Zoologi Bogor .

Potensi wisata di kawasan Taman Nasional Komodo yang menjadi daya tarik bagi pengunjung adalah keberadaannya sebagai habitat alami dari satwa Komodo, keindahan alam teresterialnya dan kawasan perairan yang terkenal dengan kehidupan bawah laut berupa lokasi-lokasi *dive atau snorkling* bagi wisatawan. Selain dihuni oleh berbagai satwa alami juga sekitar 70% didominasi oleh padang savana yang memiliki keunikan tersendiri dan sisanya merupakan kawasan hutan tropis musim.

Saat ini Taman Nasional Komodo menjadi salah satu kawasan konservasi di Indonesia yang juga dikembangkan untuk kegiatan pariwisata alam khususnya ekowisata. Ekowisata merupakan produk jasa yang mengandalkan jasa layanan yang profesional dan berkualitas dengan tetap mempertahankan prinsip pengelolaan ekowisata dan konsep pariwisata yang mencerminkan wawasan lingkungan dan mengikuti kaidah-kaidah keseimbangan dan kelestarian lingkungan. Secara umum pengelolaan ekowisata harus dapat mengikuti kaidah hidup masyarakat setempat dan menjaga kawasan lingkungannya (Muntasib, Prihatno & Hendarti, 2012:2). Sehingga menjadi sebuah tanggung jawab dalam kegiatan tersebut adalah menyediakan kesempatan bagi pengunjung atau wisatawan untuk dapat berhubungan dengan kehidupan liar yang dimilikinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ekowisata merupakan sebagian kecil dari perkembangan pariwisata dunia saat ini. Mengingat hubungan yang erat dengan alam maka ekowisata memiliki potensi untuk menjadi bagian penting dalam konservasi dan sangat berkontribusi pada upaya pelestarian jangka panjang terhadap kawasan konservasi yang dilindungi dan keanekaragaman hayati yang ada. Selain itu, karena hubungan dekat antara kawasan konservasi dengan masyarakat lokal di sekitar, maka banyak perusahaan ekowisata yang menggabungkan dimensi sosial menjadi alat yang kuat untuk pembangunan daerah. Dengan cara ini maka ekowisata dapat memerangi kemiskinan dan keterisolasian daerah pedesaan di kawasan konservasi dan lingkungannya (Torres, Gonzales, Lopez, Berta & Cristhoper, 2009:4). Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Gana (2015:4) di Kabupaten Rote Ndao bahwa dalam upaya mendukung perekonomian daerah maka perlu dikembangan pariwisata berbasis masyarakat dan lingkungan berkelanjutan yang dampaknya dapat meningkatkan perekonomian masyarakat dan mengatasai keterisolasian daerah tersebut. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kabupaten Rote Ndao memiliki kekuatan potensi pariwisata, sumber daya manusia dan variabel turis berada dalam posisi yang sangat baik dengan persentase 60-75%. Ini berarti bahwa sumber daya manusia sebagai masyarakat adat setempat yang tinggal di daerah pariwisata telah menunjukkan perannya sebagai salah satu pemain kunci dalam pengembangan sektor pariwisata. Adapun keunggulan untuk dapat dikembangkan sebagai pariwisata berbasis masyarakat dan lingkungan diantaranya mempunyai lahan pertanian seperti daerah persawahan, pohon lontar dan kebun sayuran; tanaman kehutanan berupa hutan jati dan hutan Gmelina; sektor perikanan: rumput laut dan budidaya; sektor peternakan yaitu peternakakan sapi, kerbau dan kuda serta Kabupaten Rote Ndao juga memiliki sumber daya laut yang unik dan ekosistem laut yang kaya diantaranya pantai Nembrala dan juga berbagai budaya lokal yang menarik yang dapat menyenangkan dan mendatangkan wisatawan.

Muntasib, Prihatno & Hendarti (2012:5) menyatakan bahwa produk ekowisata merupakan kombinasi antara atraksi wisata dan industri wisata. Atraksi wisata merupakan faktor penarik dari suatu tujuan wisata (destinasi) yang memberikan peluang untuk mendapatkan manfaat bagi seluruh pihak yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

terlibat. Sedang industri wisata merupakan sejumlah industri dan kegiatan-kegiatan komersial yang menghasilkan barang dan jasa secara keseluruhan dalam rangka pelayanan wisatawan. Secara umum produk wisata merupakan komponen *tangible* dan *intangible* yang meliputi sumber daya alam, atraksi, fasilitas, infrastruktur, jasa, pandangan atau imej dan simbol dari suatu nilai budaya yang menawarkan manfaat yang menarik kepada kelompok konsumen untuk memuaskan mereka sesuai dengan motivasi dan harapan mereka terkait dengan penggunaan *leisure time.*

Sebagai salah satu habitat alami satwa Komodo, Taman Nasional Komodo telah menyandang berbagai atribut Nasional dan Internasional (Laporan Kinerja Balai TN.Komodo, 2015) yaitu :

1. *A Man and Biosphere Reserve (MAB)* dari UNESCO pada tahun 1977
2. *World Heritage Site* dari UNESCO pada tahun 1992
3. Taman Nasional Model tahun 2006.
4. *The Real Wonder of The World (The Real WOW)* pada tahun 2011
5. *New7 Wonders of Nature* pada tahun 2012

Sebagai daerah tujuan wisata alam atau ekowisata dengan berbagai atribut yang telah disandang maka Taman Nasional Komodo telah menarik minat masyarakat dunia untuk berkunjung ke habitatnya terutama di Pulau Komodo dan Pulau Rinca. Daya tarik utama Taman Nasional Komodo adalah satwa komodo beserta ekosistem terestrialnya. Dalam layanan ekowisata bahwa pengalaman menarik yang dituntut turis atau wisatawan adalah mengamati dan melihat satwa Komodo dengan perilaku alamiahnya di habitat aslinya. Saat ini pengunjung ke Taman Nasional Komodo banyak didominasi oleh wisatawan Mancanegara (sekitar 85%) dan sisanya 15% merupakan wisatawan Nusantara. Sampai dengan tahun 2015 jumlah pengunjung berjumlah 95.410 wisatawan dengan rincian 76.195 wisatawan Mancanegara dan 19.215 wisatawan Nusantara dan mengalami peningkatan pada 5 (lima) tahun terakhir (Statistik Balai Taman Nasional Komodo, 2015). Adapun jumlah pengunjung sampai dengan tahun 2015 sebagaimana tebel dibawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 1.1 Jumlah Pengunjung tahun 2010-2015

Tahun	Wisatawan Nusantara	Wisatawan Mancanegara	Jumlah
2010	2.965	41.707	44.672
2011	6.177	41.833	48.010
2012	8.010	41.972	49.982
2013	9.654	54.147	63.801
2014	13.537	67.089	80.626
2015	19.215	76.195	95.410

Sumber : Statistik Balai TN.Komodo, 2015

Dari tabel di atas jelas bahwa jumlah pengunjung terus mengalami peningkatan dalam Rencana Strategis Balai Taman Nasional Komodo Tahun 2009-2014 telah menargetkan peningkakan jumlah pengunjung setiap tahunnya yaitu 10 % pertahun, adapun persentase peningkatan jumlah pengunjung dari tahun 2011 s/d tahun 2015.

Tabel 1.2. Persentase peningkatan pengunjung tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Pengunjung	Persentase (%)
2010	44.672	22,27
2011	48.010	7,47
2012	49.982	4,11
2013	63.801	27,64
2014	80.626	26,37
2015	95.410	18,37

Sumber : Statistik Balai TN.Komodo, 2015, diolah lebih lanjut

Hasil olahan data terlihat bahwa peningkatan jumlah pengunjung tidak sesuai dengan harapan atau target realisasi sebesar 10% pertahun yaitu pada tahun 2011 seharusnya jumlah pengunjung naik sebanyak 49.140 wisatawan dan 2012 sebanyak 53.607 wisatawan dan peningkatan jumlah pengunjung cenderung mengalami penurunan pada tahun 2014 sebesar 1,27 % dan tahun 2015 sebesar 8%. Dalam Laporan Rencana Strategis Balai Taman Nasional Komodo Tahun 2015-2019 menyatakan bahwa kelemahan dalam pengelolaan pengunjung atau wisatawan berdasarkan analisis SWOT adalah belum terbangunnya sistem informasi yang sistematis dalam pengelolaan wisata dan pengunjung serta kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang berwawasan bisnis dan ekonomi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kurangnya SDM di atas menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan kinerja SDM sangat diharapkan termasuk didalamnya peran dan fungsi daripada pemandu wisata (*guide*) yang berada dan bekerja di Balai Taman Nasional Komodo. Untuk meningkatkan kualitas layanan Balai Taman Nasional Komodo sebagai organisasi publik maka kualitas layanan pemandu wisata (*guide*) perlu ditingkatkan sehingga dapat memberikan pelayanan kepada wisatawan yang berkunjung. Pemandu wisata(*guide*) dituntut untuk dapat berkomunikasi yang baik serta memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dalam memberikan informasi kepada wisatawan atau pengunjung tentang obyek wisata yang dipasarkan. Layanan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh wisatawan, ketika melakukan perjalanan wisata dan mereka akan berharap untuk mendapatkan layanan dari pemandu yang memiliki wawasan yang luas serta dapat berkomunikasi dengan baik, wisatawan juga berharap di tempat tujuan wisata mendapatkan layanan yang memuaskan seperti merasa dihargai kedatangannya, nyaman dan dapat menyatu dengan masyarakat yang ada di kawasan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Torres, Gonzales, Lopez, Berta & Cristhoper (2009:5) pada tiga lokasi ekowisata di Amazon-Peru Tenggara menunjukkan bahwa wisatawan yang berkunjung menunjukkan korelasi positif antara kepuasan secara keseluruhan dan kualitas kawasan hutan yang dikunjungi. Mereka juga menunjukkan tingkat yang lebih tinggi kepuasan dengan kegiatan yang dipandu oleh pemandu asli serta kepuasan secara signifikan terkait dengan pengamatan satwa endemik selama kegiatan berlangsung. Dalam hal ini, kepuasan mereka secara keseluruhan berkorelasi positif dengan jumlah mamalia dan burung yang diamati sepanjang trail. Ini menunjukan bahwa pengalaman bertemu dengan satwa-satwa alami dihabitatnya menjadi salah satu indikator terhadap kepuasan wisatawan atau pengunjung di lokasi-lokasi ekowisata.

Pemandu wisata (*guide)* adalah seseorang yang membimbing dan memberikan informasi tentang tempat dan objek wisata kepada para wisatawan. Kehadiran pemandu wisata sangat dibutuhkan oleh seseorang yang ingin berwisata atau mengunjungi tempat-tempat baru atau yang pertama kali mereka kunjungi, untuk itulah pemandu wisata dituntut memiliki wawasan luas dan detil tentang objek yang akan mereka ceritakan dan harus memiliki kemampuan dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

berbahasa asing. Sehingga dalam upaya pengembangan dan pengelolaaan ekowisata saat ini maka pihak Balai Taman Nasional Komodo telah bekerjasama dengan Koperasi Serba Usaha (KSU) Taman Nasional Komodo berdasarkan Surat Keputusan Kepala Balai Nomor : 543/BTNK-1/2012 tanggal 21 Februari 2012 berupa IUPJWA (Ijin Usaha Penyediaan Jasa Wisata Alam Di Zona Pemanfaatan Taman Nasional Komodo) dan termasuk didalam perekrutan terhadap tenaga pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya. Pemandu wisata yang ada saat ini sebagian besar merupakan penduduk asli di sekitar kawasan Taman Nasional Komodo sebagai upaya pemberdayaan masyarakat.

Adapun jumlah tenaga pemandu wisata (*guide*) adalah 28 orang di Loh Liang dan 27 orang di Loh Buaya. Tingkat pendidikan para pemandu wisata di Taman Nasional Komodo tersaji dalam tabel 1.3 :

Tabel 1.3. Tingkat Pendidikan Pemandu Wisata di TN.Komodo

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pemandu (orang)	Loh Liang (orang)	Loh Buaya (orang)
1	2	3	4	5
1	Sekolah Dasar	17	13	4
2	SMP	5	4	1
4	SMA/Sederajat	33	11	22
	Jumlah	55	28	27

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban KSU TN.Komodo, 2015

Dari tabel di atas jelas bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pemandu wisata di Taman Nasional Komodo adalah SMA dan Sekolah Dasar (SD). Sebagai prasyarakat untuk dapat menjadi seorang pemandu wisata adalah memiliki kemampuan dalam berbahasa Indonesia, bahasa asing yang baik, memiliki wawasan, berdisplin dan mempunyai motivasi dalam bekerja.

Faktor motivasi sering diartikan sebagai segala sesuatu yang menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik sehingga jika seorang karyawan dengan motivasi kerja yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

baik akan meningkatkan kinerjanya. Untuk itu maka motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan dalam menghasilkan kinerja yang terbaik.

Faktor disiplin merupakan faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanty & Baskoro,2012:64). Seorang pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya walaupun tidak diawasi oleh atasannya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan mentaati segala aturan dalam organisasi yang mengikat dan mengaturnya demi kemajuan organisasi. Pada akhirnya karyawan dengan disiplin yang tinggi akan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opurtunity*) (Tobing, .2009:33). Selanjutnya Riyadi (2011:1) menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal meliputi faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya serta faktor eksternal merupakan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas bagaimana begitu pentingnya pengaruh faktor disiplin dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian di lapangan serta wawancara dengan petugas resort di Loh Liang dan Loh Buaya pada bulan Januari 2016 bahwa tingkat kinerja pemandu wisata (*guide*) masih sangat rendah. Saat ini banyak keluhan tentang layanan pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya seperti kurang disiplin dan tertib dari pemandu wisata misalnya pada jalur treking yang telah disepakati bersama dengan wisatawan atau pengunjung sering kali terjadi pemandu mengambil jalan pintas untuk mengakhiri treking atau perjalanan wisata yang akan berdampak pada ketidakpuasan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pengunjung. Fakta lainnya yaitu para pemandu kurang mampu berkomunikasi dan kurang mempunyai wawasan terhadap potensi atau obyek wisata yang diinformasikan sehingga pengunjung atau wisatawan tidak mendapatkan informasi yang baik. Para pemandu juga kurang tertib dan disiplin terhadap jadwal pelayanan yang diatur oleh pimpinan terkadang mereka datang terlambat sehingga pemandu lainnya yang akan mengantar wisatawan atau pengunjung ke lokasi treking dan tamu atau wisatawan terkadang menunggu di pusat informasi. Selanjutnya hasil pra riset pada bulan Januari 2016 berupa kegiatan wawancara terhadap 10 (sepuluh) responden wisatawan di Loh Buaya dan 10 (sepuluh) responden wisatawan di Loh Liang terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) terutama terhadap sikap pemandu wisata saat memberikan pelayanan, memberikan pelayanan yang cepat dan efesien, penggunaan bahasa yang mudah dan jelas serta pengetahuan terhadap obyek wisata yang diinformasikan dimana rata-rata jawaban para wisatawan berada pada taraf cukup puas belum pada taraf sangat puas sehingga diperlukan adanya upaya peningkatan terhadap kinerja pemandu wisata dari sisi kualitas pelayanan. .

Fenomena awal dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja dari pemandu wisata di atas merupakan hal yang menarik untuk diteliti dan untuk mendukung Visi organisasi Balai Taman Nasional Komodo tahun 2015-2019 adalah " **Sebagai Destinasi Ekowisata Kelas Dunia Kebanggaan Nasional Yang Terdepan Dalam Tata Kelola Kawasan Konservasi** ". Penelitian ini di Loh Liang Pulau Komodo dan Loh Buaya Pulau Rinca, karena kedua lokasi tersebut merupakan pusat kunjungan dan pintu masuk kunjungan wisatawan di Taman Nasional Komodo.

Dalam meningkatkan jumlah pengunjung dan Pendapatan Negara Bukan Pajak dari sektor wisata sesuai PP. No.12 Tahun 2014 maka tidak terlepas dari mutu pelayan yang diberikan oleh Balai Taman Nasional Komodo, termasuk mutu pelayanan dari pemandu wisata (*guide*). Untuk itu diperlukan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari para pemandu wisata (*guide*) agar kinerja sebagai seorang pemandu wisata akan meningkat, yang berdampak pada meningkatnya kepuasan wisatawan yang berkunjung serta penerimaan negara dapat optimal

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sehingga terwujud pelayanan publik yang prima, berdisiplin, termotivasi dan kualitas layanan organisasi Balai Taman Nasional Komodo akan menjadi baik.

Dengan permasalahan di atas maka perlu dilakukan penelitan tentang " **Pengaruh Motivasi dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Pemandu Wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo** ".

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Tidak tertibnya pemandu wisata (*guide*) pada jalur treking yang disepakati dengan pengunjung/wisatawan.
2. Pemandu wisata (*guide*) datang terlambat dan tidak sesuai dengan jadwal pemanduan yang dibuat.
3. Kemampuan komunikasi dan wawasan pemandu wisata (*guide*) yang masih kurang.
4. Sikap dan pelayanan pemandu wisata (*guide*) terhadap wisatawan atau pengunjung masih kurang.

1.3. Batasan Masalah

Berkaitan dengan fenomena tersebut, maka penelitian ini dibatasai pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya.

1.4. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya.
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya.

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan permasalan penelitian di atas, maka tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk :

1. Secara akademis bagi Ilmu Pengetahuan yaitu sebagai :
   a) Sebagai kontribusi penelitian terhadap ilmu administrasi publik.
   b) Sumbungan pustaka ilmiah khususnya bagi bidang organisasi publik dan manajeman sumber daya manusia.
   c) Bahan referensi dalam penulisan ilmiah dalam bidang organisasi publik dan manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis bagi stakeholders yang bekerja di dunia pariwisata guna pengembangan ekowisata di Kawasan Taman Nasional Komodo yaitu :
   a) Untuk organisasi Balai Taman Nasional Komodo sebagai bahan infomasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan serta mengambil arah kebijakan organisasi dalam meningkatkan kinerja pemandu wisata (*guide*).
   b) Bagi Koperasi Serba Usaha (KSU) Taman Nasional Komodo sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja pemandu wisata (*guide*).
   c) Bagi pemandu wisata (*guide*) sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
   d) Bagi para wisatawan atau pengunjung sebagai bahan informasi untuk lebih menjalin kerjasama dalam meningkatkan kualitas layanan kegiatan pemanduan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1.Pengertian Kinerja

Hasibuan (2014:105) bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity* (Riyadi, 2011:43).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2009:67). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya (Riani, 2011:98). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selanjutnya menurut Cooper (dalam Utami, Alhabsyi & Baharudin, 2012:59) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai atau dalam bahasa Inggris di oleh seseorang, unit, devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yng telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Riadi (2014:2) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dengan demikian, maka kinerja karyawan merupakan prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu kinerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil kerja yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi (Riadi, 2014:2)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang ber-pengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Menurut Prawirosentono dalam Riadi (2014:1), adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi . Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2. Otoritas (wewenang).Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya . Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin . Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku . Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4. Inisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Suwarto (2014:77) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga seseorang dapat melakukan dengan baik dari pada orang lain yaitu ada 3 (tiga) faktor :

1. Pengetahuan deklaratif adalah informasi tentang fakta-fakta dan hal-hal termasuk informasi mengenai persyaratan tugas yang telah diberikan, label, prinsip dan tujuan.
2. Pengetahuan prosedural ialah kombinasi antara apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, pengetahuan ini mencakup keterampilan-keterampilan yang bersifat kognitif (cognitive), fisik, perpektual, motor dan interpersonal termasuk didalamnya disiplin kerja.
3. Motivasi yang melibatkan tiga jenis perilaku yaitu 1) pilihan untuk mencurahkan usaha dan upaya, 2) pilihat tingkat upaya, 3) pilihan untuk tetap berusaha meningkatkan upaya.

Sehingga kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kombinasi antara pengetahuan dekleratif, pengetahuan prosedural dan motivasi, jika salah satu bernilai rendah maka kinerja juga rendah. Ketiga-tiganya harus ada dalam kinerja untuk bisa mencapai tingkatan yang memuaskan atau lebih baik. Sehingga jelas disini bahwa faktor kinerja dipengaruhui oleh faktor motivasi dan disiplin kerja (Suwarto, 2014;78).

Kinerja = pengetahuan deklaratif + pengetahuan prosedural + motivasi

2.1.2. Kinerja Individu.

Kinerja individual adalah mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi selanjutnya menurut Hariandja (2005:52) dalam Darto (2014:19) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, publik ataupun swasta yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang difokuskan pada faktor individu dalam organisasi. Menurut Rizal, Musa, Sjafri & Agus (2013;2)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tediri dari faktor intrinsik terdiri dari: a) faktor kompetensi yaitu pemikiran konseptual, orientasi berprestasi, kepedulian terhadap keteraturan, pengarahan, pemahaman, keorganisasian, dampak pengaruh dan komitmen; b) motivasi ; c) kepuasan kerja ; dan d) keterikatan, sedangakan fakor ekstrinsik adalah : a) kepemimpinan; b) struktur tim; c) peran tim; d) norma; e) lingkungan; f) struktur organisasi; g) strategi; h) teknologi; i) teknologi dan informasi.

Kinerja merupakan sebuah gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahsun, 2006:145 dalam Alannita & I.Gusti, 2014;34). Kinerja lebih tinggi memiliki pengertian bahwa terjadi peningkatan terhadap kualitas yang baik sehingga tugas yang diberikan kepada individu akan dapat dilaksanakan dengan tepat waktu dan kinerja yang baik akan terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik (Alannita & I.Gusti, 2014;38).

Menurut Wirawan (2013;73) mengelompokan dimensi kinerja pegawai atau karyawan terdiri atas tiga jenis yaitu a) hasil kerja yaitu kualitas dan kuantitas, b) perilaku kerja yaitu perilaku kerja ditempat kerja dan c) sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerjanya. Selanjutnya dalam penelitian Goodhue dan Thomson (1995) dalam Engko (2008:4) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individu berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu.Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efesiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Dari teori-teori diatas jelas bahwa kinerja individu berhubungan dengan kualitas individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang berkesinambungan dari pengidentifikasian, pengukuran dan pengembangan kinerja perorangan, kelompok dan organisasi serta pelurusan kinerja sesuai dengan tujuan stretegis organisasi (Suwarto, 2014;3). Sebuah organisasi menginginkan agar karyawan menunjukkan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

hasil yang maksimal dalam kinerjanya. Untuk bisa mencapai hasil dalam perusahaan, manajer harus mengelola departemen atau timnya. Menurut Sunarto dalam Prawatya (2012:10) bahwa dalam menjalankan tanggung jawabnya mengelola kinerja, manajer berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan mendapatkan hasil yang lebih baik dari timnya .Adanya manajemen kinerja, maka diharapkan akan dapat memberikan :

1. Kejelasan harapan.
2. Kaitan antara sasaran individu dengan sasaran organisasi.
3. Fokus perbaikan, yaitu menetapkan data yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan bentuk umpan baliknya.

Dalam proses manajemen kinerja harus mendorong dialog, percakapan reflektif mengenai kinerja dan pengembangan. Manajemen kinerja bisa digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi, mencakup kebutuhan individu maupun organisasi. Manajemen kinerja bergerak dari proses mengendalikan menjadi proses memampukan, membantu karyawan mengembangkan ketrampilan yang diperlukan disini fungsi pembinaan menjadi sangat penting. Manajemen kinerja harus diperlakukan sebagai proses bisnis (Suwarto, 2009:3). Agar bersedia terjun total ke manajemen kinerja maka manajer lini harus memahami secara mendalam bahwa waktu yang diinvestasikan pada manajemen kinerja akan membawa hasil. Manajemen kinerja adalah proses alami manajemen jadi bukan sistem penilaian kinerja, bukan sistem yang dipaksakan manajemen puncak kepada manajer atau pemimpin tim untuk membantu atau mendorong bawahannya.

Manajemen kinerja menjadi tanggungjawab manajer, bukan departemen personalia. Manajemen kinerja bukan sekedar mengisi formulir tahunan dan melakukan pertemuan penilaian untuk menentukan angka kenaikan gaji. Manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja bukan untuk menghasilkan nilai kinerja, yang merupakan proses berkelanjutan, bukan ritual tahunan. Namun formulir dan proses evaluasi formal tetap penting, bukan untuk diserahkan pada departemen personalia, untuk diarsip dan dilupakan. Evaluasi resmi merupakan sarana bagi kedua pihak untuk mengevaluasi kinerjanya dimasa lampau dan merencanakan masa depan (Prawatya, 2012:10). Sistem manajemen prestasi kerja atau kinerja merupakan proses yang digunakan untuk mengidentifikasi,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberikan penghargaan terhadap kinerja. Jadi manajemen kinerja adalah proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat bertemu, dalam hal ini bagi karyawan bukan saja untuk tujuan individunya yang tercapai, tetapi ikut pula dalam pencapaian tujuan organisasi yang membuat dirinya termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih besar. Manajemen kinerja bukan merupakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja hanya merupakan alat atau bagian dari manajemen kinerja. Manajemen kinerja juga bukan merupakan jawaban untuk semua persoalan dalam suatu organisasi. Ini hanya satu sistem yang harus dilaksanakan secara efektif jika ingin mencapai keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang (Prawatya, 2012:11).

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam pembentukannya, kinerja mengacu kepada beberapa indikator/dimensi menurut Bernadin dan Russell dalam Riani (2011: 100) antara lain sebagai berikut:

1. *Quantity of work:* jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work:* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
3. *Job knowledge:* luasnya pengetahuan melalui pekerjaan dan ketrampilannya,
4. *Creativeness:* keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
5. *Cooperation:* kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi,
6. *Dependability:* kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
7. *Initiative:* semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya,
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Indikator kinerja menurut Robbins (2006) dalam Riadi (2014:1) secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Rao (1992) dalam Abubakar (2010:30) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efesiensi pelaksanaan tugas
2. Kualitas dan kuantitas kerja
3. Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan.
4. Tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas
5. Tingkat pengalaman dalam melaksanakan tugas

Bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan kinerja dari pemandu wisata. Dalam penelitian ini akan menggunakan indikator penilaian kinerja yang disampaikan oleh Rao (1992) dalam Abubakar (2010:30) hal ini karena permasalahan kinerja pemandu wisata (*guide*) sangat sesuai dengan mengunakan teori ini yaitu untuk mengukur efektifitas dan efesiensi pemanduan, kualitas dan kuantitas pemanduan, kecakapan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dalam pengusaan pekerjaan, keterampilan pemanduan dan pengalaman pemanduan di lapangan.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Nawawi (2006) dalam Putu (2013:3) bahwa Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu . Motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sehingga motivasi menjadi penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue dalam Susanty & Baskoro (2012:79), bahwa motivasi adalah *"getting a person to exert a high degree of effort"* yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja". Sejalan dengan hal tersebut Luthans dalam Susanty & Baskoro (2012:79) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Robbin dalam Suprayetno & Brahmasari (2008:125) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu kesediaan dengan mengeluarkan tingkat upaya yang baik untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan daripada upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian dalam Suprayetno & Brahmasari (2008:125), menyatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer, karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit proquo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) dinamika kebutuhan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Antoni (2006:24) menyatakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen, terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "*AIDDAS*" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

2.2.2. Teori Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Zainal, Ramli, Mutis & Arafah, 2014:607). Motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan *(incentives)* Menurut Luthans (1992) (dalam Kaihatu & Kartika, 2010:102) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis atau sosial.
b) Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c) Rangsangan *(incentives)* adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

Gambar 2.1. Proses Dasar Motivasi Kerja menurut Luthans (1992)

1. Maslow's Need Hierarchy Theory (Teori Maslow).

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun1943 (dalam Kaihatu & Kartika,2010:102) menyatakan bahwa "Manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang" yaitu :

a. *Physiological Needs. Physiological Needs* (kebutuhan fisik) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara dan perumahan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

b. *Safety and Security needs. Safety and Security needs* (kebutuhan keamanandan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

c. *Affiliation or Acceptance Needs. Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial dan sudah jelas ia menginginkan kebutuhan kebutuhan sosial.

d. *Esteem or Status or Egoistic Needs. Esteem or Status or Egoistic Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. misalnya menggunakan dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain -lain.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

e. *Self Actualization. Self Actualization* adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal yaitu:

1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

2.ERG Theory Alderfer

Existence, relatednes, and growth (ERG) Theory ini dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer (dalam Kaihatu & Kartika, 2010:103). Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kebutuhan manusia yang perlu dipuaskan sebagai sumber motivasi kerja dan ini untuk melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs)* berhubungan dengan kebutuhan dasar termasukdidalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs*dari Maslow.

b. Kebutuhan akan hubungan *(Relatedness Needs*) menekankan akan pentingnya hubungan antara individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship).*

c. Kebutuhan akan pertumbuhan *(Growth Needs)* adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

3.Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg (dalam Purwanto & Wilfridus. 2014:2.17) yang membedakan kebutuhan manusia ke dalam dua bagian yaitu :

a. *Dissatisfiers atau faktor higiene*. Menurut Herzberg faktor-faktor higiene adalah kebijakan organisasi dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dengan bawahan, status dan keamanan. Faktor ini berkaitan dengan job contex, bahwa temuan Herzberg dengan menghilangkan kondisi faktor higiene tidak akan menyebabkan orang menjadi puas dan meningkatkan motivasinya, tetapi dengan meningkatkan faktor ini hanya akan mencegah orang menjadi tidak puas,tetapi tidak akan memberikan kepuasan.

b. *Satisfiers atau motivator*.Motivator berkaitan dengan job content. Untuk meningkatkan motivasi yang dibutuhkan adalah motivator. Faktor motivator adalah pencapaian kemajuan diri, pengakuan, tanggung jawab dan pertumbuhan.

4.Teori Kebutuhan Mc.Clelland

Teori kebutuhan (*Theory of Needs*) dikembangkan oleh David I.McClelland (dalam Purwanto & Wilfridus, 2014:2.19) menemukan bahwa perilaku individu didorong oleh :

a. *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bekerja lebih baik, memecahkan masalah atau menjadi ahli dalam memecahkan masalah-masalah yang rumit.
b. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk menjalin hubungan dengan pihak lain.
c. *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk mempengaruhi orang lain, mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepada orang lain

Teori kebutuhan McClelland ditekankan pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasi berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana yaitu kemungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama. Sebaliknya orang-orang yang rendah motivasi berprestasinya suka kepada situasi yang sangat sukar atau sangat mudah mencapai keberhasilan. Teori McClelland dalam Riyadi (2011:42) memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi berprestasi atau pencapaian yang tinggi, yaitu:

1) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi,
2) suka mengambil risiko yang sederhana,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggungjawab bagi keberhasilan kerja itu,
4) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu,
5) lebih mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa yang telah lalu, dan
6) tabah apabila menemui kegagalan.

Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang dan seorang individu akan lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. Selanjutnya, Teori McClelland menyatakan bahwa motivasi berprestasi atau pencapaian bukan sesuatu yang diwariskan. Tetapi disebabkan oleh karena pengaruh situasi disekitarnya, maka motivasi berprestasi atau pencapaian boleh dibentuk mengikut cara tertentu.

2.2.3. Unsur-unsur Motivasi

Menurut George dan Jones (dalam Kaihatu & Kartika, 2010:103) menyatakan bahwa unsur–unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*). Di dalam dunia kerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*directionof behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Dan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*). Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Bahwa didalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

menjalankan perilaku yang dipilih misalnya keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*). Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

2.2.4. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu :

1. Motivasi Positif

   Yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah yang dapat berwujud uang tambahan, pengahargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut :

   a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
   b. Informasi yang jelas tentang suatu hal
   c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu
   d. Persaingan yang sehat
   e. Partisipasi dalam manajemen yang demokratis
   f. Kebanggaan dalam pekerjaan
   g. Uang

2. Motivasi Negatif.

   Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, maka akan kehilangan sesuatu, biasanyaa berupa uang atau mungkin jabatan.

Menurut Handoko dalam Fanggidae (2015:22) jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas 2 bagian yaitu :

1. Motivasi *intrinsik* (internal).

   Berbagai kebutuhan keiinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut gilirannya untuk memimpin tingkah laku dalam situasi khusus. Motivasi *intrinsic* adalah perilaku yang berbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri. Faktor motivasi intrinsik terdiri dari fackor-faktor tanggung jawab, pengakuan dan pengembangan.

2. Motivasi *Ekstrinsik* (Eksternal).

   Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keiinginan yang terbentuk akibat adanya keiinginan mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik yaitu faktor insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

2.2.5.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian dalam Fanggidae (2015:23) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut adalah :
   a. Jenis dan sifat pekerjaan
   b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
   c. Organisasi tempat bekerja
   d. Situasi lingkungan pada umumnya
   e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.
2. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut adalah :
   a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
   b. Harga diri
   c. Harapan pribadi
   d. Kebutuhan
   e. Keinginan
   f. Kepuasan kerja
   g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan Manullang dalam Syarifuddin (2012:43) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor seperti halnya

a. Individu dengan segala unsur
b. Situasi dimana individu bekerja
c. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

d. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
e. Proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.
f. Pengaruh yang dating bari berbagai pihak.

2.2.6. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi kebutuhan untuk berprestasi yaitu Teori McClelland. Teori ini penekananannya pada keperluan peringkat tinggi yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasinya berprestasi akan menunjukan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana yaitu kemungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama, hal ini sesuai dengan permasalahan pemanduan di kawasan Taman Nasional Komodo yang membutuhkan pemandu dengan motivasi keja yang tinggi atau berprestasi dalam melaksanakan kegiatan pemanduan sehingga timbul semangat kerja yang akan mendukung kinerja pemandu maupun organisasi.

Adapun karakteristik motivasi berprestasi menurut Thoha dalam Abubakar (2010:21) bahwa karakteristik karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menurut teori McClelland adalah :

1. Menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah
2. Memiliki tugas yang jelas dan realistik
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
4. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya
5. Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sedangkan karyawan yang memiliki karakteristik motivasi berprestasi rendah adalah :

1. Bersikap apatis dan tidak percaya diri
2. Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja
3. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas
4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan
5. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1.Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentatai semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Susanto, Pradhanawati & Tintami, 2012:3). Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan dalam menunjang keberhasilan bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, ketrampilan yang tinggi dibidangnya dan kemampuan yang memadai.

Menurut Hartatik (2014;182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan Sulitiyani dan Rosidah (2003:236) dalam Fanggidae (2015:8) mengemukakan bahwa Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam sebuah organisasi..

Disiplin dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan, perintah atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri disebut disiplin pribadi. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan, perintah dan perlakuan yang diberlakukan bagi suatu sistem dimana orang-orang itu terlibat disebut disiplin perorangan.

Disiplin perorangan menuntut orang yang bersangkutan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan kepatuhannya. Tanggung jawab atas perbuatan dan pelaksanaan keputusan, perintah atau peraturan dengan segala akibatnya. Disiplin perorangan bersifat perorangan atau individual yakni berkaitan dengan sifat yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

langsung melekat pada diri seseorang. Disiplin seseorang dapat berkembang dan tercermin dari keinginan dan kepuasan yang terpenuhi terhadap sesuatu hal yang menyebabkan seseorang tersebut meningkatkan lagi loyalitas, ketaatan serta kepatuhan terhadap organisasi yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah keseluruhan proses yang meliputi persepsi, sikap dan perilaku sehingga seorang karyawan secara sukarela mampu dan mau untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja dan sanggup menjalankannya serta bersedia menerima sanki-sanksinya apabila terbukti melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.3.2.Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Guntur dalam Fanggidae (2015:10) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

1. Disiplin waktu

   Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukan pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan.

   Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan memiliki arti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab.

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

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menurut Hartatik (2014;197) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

1. Disiplin karena kepatuhan.

   Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut, tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan, sebaliknya jika pimpinan atau pengawas tidak ada di tempat maka disiplin kerja tidak tampak.

2. Disiplin karena identifikasi.

   Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan oleh keseganan pada atasannya. Jika pusat identifikasi tidak ada maka perilaku disiplin akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi.

   Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam hal ini dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya dalam situasi yang sepi ditengah malam hari, ketika lampu merah menyala maka si sopir tetap berhenti.

2.3.3.Komponen Disiplin

Menurut Rivai (2005;44) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur (kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu mengunakan sesuatu secara efektif dan efesien.
5. Bekerja etis. Bekerja etis atau berlaku sopan kepada pelanggan merupakan wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jahja (2008;10) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan.

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan.

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil dan sesuai kata perbuatan.
3. Kesejahteraan.

   Kesejahteraan juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atapun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.
4. Ancaman.

   Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.
5. Ketegasan.

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai sanksi hukuman yang ditetapkan.

Menurut Avi Fadila Helmi dalam Hartatik (2014:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu :

1. Faktor Kepribadian.

   Faktor kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku yaitu : disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan.

   Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak akan muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pimpinan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

Sedangkan menurut Herzberg dalam Fanggidae (2015:13) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Faktor motivasi, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.
2. Faktor *hiegene*, kebijakan dan adminsitrasi, supervise, kondisi kerja, hubungan antar manusia, upah, status dan keamanan kerja.

2.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Edy Sutrisno dalam Susanto, Pradhanawati & Tintami (2012:3) yaitu:

1. Besar kecil pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Mengacu pada Soejono (1997) dalam Susanty & Baskoro (2012:81) terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu:

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan seara tertib dan teratur;
2. Sikap kehatian-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan yang kantor;
3. Sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja; serta
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor dan lain-lain sesuai aturan yang berlaku. Dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Sedangkan indikator-indikator disiplin kerja menurut Winardi (1997:12) dalam Yoesana (2013: 21) yaitu :

1. Disiplin waktu. Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik–baiknya sehingga dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

Dalam penelitian ini akan menggunakan indikator disiplin menurut Winardi (1992:12) dalam Yoesana (2013:21) dikarenakan sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan pemandu wisata (*guide*) di kawasan Taman Nasional Komodo. Kedisiplinan terhadap waktu, peraturan dan tanggungjawab menjadi penting dalam melakukan setiap kegiatan pemanduan dan sikap disiplin diri akan mendukung tujuan organisasi.

2.4. Penelitan Terdahulu.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Abubakar (2010) dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Rius". Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel disiplin kerja karena nilai koefisien regresi paling besar dan dominan.

Penilitian dilakukan oleh Jahja, (2008) dengan Judul : "Pengaruh Disiplin Dan Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kantor Pelayanan PBB, Jakarta Utara". Hasil penelitian Bahwa sikap disiplin dan inovatif secara simultan berpengaruhterhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Yoesana, (2013) dengan Judul : "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil Penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian dilakukan oleh Riyadi (2011) dengan judul : "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur ". Dengan hasil Penelitian kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

motivasi kerja, maupun kinerja karyawan dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Susanty & Baskoro (2012) dengan Judul " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT.PLN (persero)APD Semarang". Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fanggidae (2015) dengan Judul " Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Torres, González, Lopez, Berta & Christopher (2009) dengan judul : " Sociale ecological factors influencing tourist satisfaction in three ecotourism lodges in the southeastern Peruvian Amazon Tourism Management ". Hasil Penilitian menujukan bahwa Ekowisata memiliki potensi besar sebagai alat mempromosikan konservasi di Taman Nasional (TN) sekaligus mengambil manfaat bagi masyarakat lokal yang tinggal di daerah tersebut dan menunjukkan tingkat yang lebih tinggi kepuasan wisatawan dengan kegiatan yang dipandu oleh pemandu asli atau *guide* asli, dengan kepuasan secara signifikan terkait dengan pengamatan terhadap satwa endemik selama kegiatan berlangsung.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gana (2015) dengan judul : " A Model-Ecotourism Development Based on Regional Strategic Potential: A Case Study in Rote Ndao East Nusa Tenggara ". Hasil penelitian menunjukan bahwa Kabupaten Rote Ndao memiliki berbagai komoditas atau potensi ekowisata untuk dikembangkan diantaranya pada sektor Pertanian pada keunggulan akan Pohon lontar; sektor Kehutanan untuk hutan jati, sektor Perikanan dengan kegiatan budidaya rumput laut; sektor peternakan untuk ternak sapi, kerbau dan kuda, serta Kabuaten Rote Ndao juga memiliki kekayaan alam di laut dan darat dengan tujuan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

untuk dijaga serta dilestarikan sebagai kekhasan dan kekayaan ekosistem untuk saat ini.

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu sebagai upaya untuk memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan dengan penelitiaan sebelumnya. Persamaan dalam penelitian ini pada metode penelitian yaitu menggunakan pengambilan data berupa kuesioner dan wawancara terhadap responden sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu bahwa dalam penelitian ini menggunakan pemandu wisata (*guide*) yang bekerja di kawasan Taman Nasional Komodo sebagai subyek penelitian dan tentu memiliki karakteristik lokasi atau permasalahan yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya serta dilakukan pada kurun waktu yang lebih terbaru yaitu pada tahun 2016.

Tabel 2.1.Tabel Penelitian Terdahulu.

No	Nama Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jahja	2008	Pengaruh Disiplin Dan Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kantor Pelayanan PBB, Jakarta Utara	Bahwa sikap disiplin dan inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Torres , González, Berta, López & Christopher	2009.	Sociale ecological factors influencing tourist satisfaction in three ecotourism lodges in the southeastern Peruvian Amazon Tourism Management	Ekowisata memiliki potensi besar sebagai alat mempromosikan konservasi di Taman Nasional sekaligus memetik manfaat bagi masyarakat lokal yang tinggal di daerah tersebut dan menunjukkan tingkat yang lebih tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

				kepuasan wisatawan dengan kegiatan yang dipandu oleh pemandu asli atau *guide* asli, dengan kepuasan secara signifikan terkait dengan pengamatan terhadap satwa endemik selama kegiatan berlangsung.
3	Abubakar	2010	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.	Variabel Motivasi dan disipilin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel disiplin kerja karena nilai koefisien regresi paling besar dan dominan
4	Riyadi	2011	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan .Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja, maupun kinerja karyawan dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

				motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
5	Susanty & Baskoro	2012	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT.PLN (persero)APD Semarang"	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.
6	Yoesana	2013	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kab.Kutai Kartanegara.	Bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja , oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
7.	Fanggidae	2015	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan	Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor

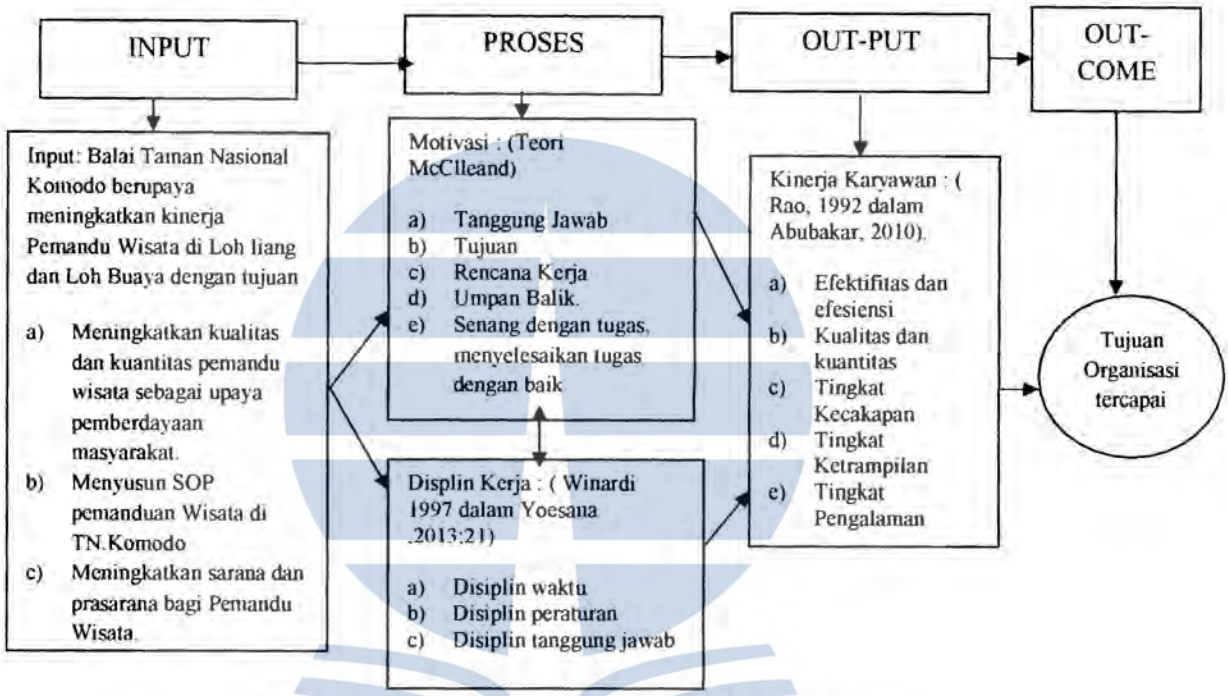
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

				Tengah Selatan
8	Gana	2015	A Model-Ecotourism Development Based on Regional Strategic Potential: A Case Study in Rote Ndao East Nusa Tenggara	Bahwa Kabupaten Rote Ndao memiliki berbagai komoditas atau potensi ekowisata untuk dikembangkan diantaranya pada sektor Pertanian,ada keunggulan Pohon lontar; sector Kehutanan untuk hutan jati,; sector Perikanan berupa rumput laut dan budidaya; sector peternakan untukternak sapi, kerbau dan kuda dan juga Kabuaten Rote Ndao memiliki kekayaan alam baik di laut dan darat dengan tujuan untuk dijaga sertadilestarikan sebagai kekhasan dan kekayaan ekosistem saat ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2.5.Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli berdasarkan teori-teori yang telah dikembangkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya yaitu motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya, maka kerangka pemikiran dapat di lihat pada gambar di bawah ini :



Gambar.2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian.

2.6. Kerangka Konseptual

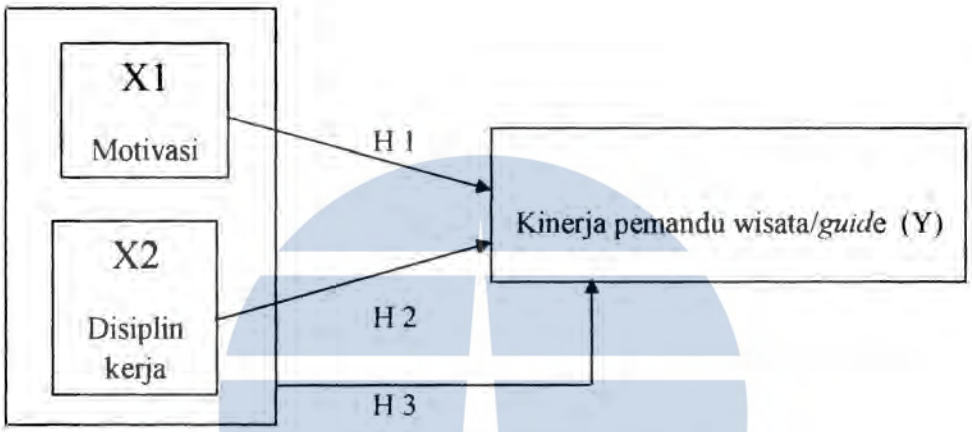
Faktor motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Ini berarti dengan dorongan motivasi individu akan mendorong orang untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Faktor disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa dengan sikap disiplin maka manajemen organisasi akan bekerja dengan baik serta mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

mendukung kemajuan organisasi. Seperi yang dikemukakan dalam Suwarto (2014:78) bahwa kinerja karyawaan akan meningkat dipengaruhi oleh faktor individual (disiplin karyawan) dan faktor motivasi (kemauan untuk melakukan sesuatu).

Berdasarkan hal diatas maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Motivasi,
X2 = Disiplin kerja.
H1 = Pengaruh motivasi terhadap kinerja
H2 = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
H3 = Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pemandu wisata
Y = Kinerja pemandu wisata

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2.7. Hipotesis Penelitian

Perbaikan terhadap peningkatan kinerja pemandu wisata (*guide*) diharapkan akan memperbaiki kualitas pelayanan Balai Taman Nasional Komodo yang semakin baik dan meningkatkan kepuasan wisatawan yang berkunjung sehingga meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan dan juga peningkatkan pendapatan negara.

Berdasarkan perumusan masalah maka hipotesa dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan TN.Komodo, dimana :

a) Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata/*guide* (Y).
b) Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata/*guide*(Y).
c) Motivasi (X1) dan disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata/*guide* (Y).

2.8. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), variabel bebas dalam perumusan masalah adalah motivasi (X1), disiplin kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pemandu wisata (Y). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ukur likert. Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis dan untuk mempermudah serta mempelajari pengertian dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut

Tabel 2.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Skala Ukur
1.	Kinerja Pemandu Wisata (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang	a) Efektifitas dan efesiensi b) Kualitas dan	Interval

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

		karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja,kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya	kuantitas c) Tingkat Kecakapan d) Tingkat Ketrampilan e) Tingkat Pengalaman	
2.	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi sehingga motivasi menjadi penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal	a) Tanggung Jawab b) Tujuan c) Rencana Kerja d) Umpan Balik e) Senang dengan tugas, menyelesaikan tugas dengan baik	Interval
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah keseluruhan proses yang meliputi persepsi, sikap dan	a) Disiplin waktu b) Disiplin peraturan	Interval

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

		perilaku sehingga seorang karyawan secara sukarela mampu dan mau untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja dan sanggup menjalankannya serta bersedia menerima sanki-sanksinya apabila terbukti melanggar peraturan-peraturan kerja	c) Disiplin tanggung jawab	

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB III.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini digunakan deskriptif kuantitatif. Jenis pendekatan yang dilakukan adalah studi kasus yang didukung oleh survey. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*).

Menurut Creswell dalam Ismayarti & Muchlis (2014:4.13) bahwa penelitian kuantitatif adalah dimana peneliti menggunakan teori secara deduktif dan meletakkannya di awal proposal penelitian. Karena tujuannya adalah untuk menguji atau memverifikasi suatu teori. Dalam penelitian kuantitatif seyogianya mengajukan teori, mengumpulkan data untuk menguji teori tersebut dan menyatakan konfirmasi atas teori tersebut berdasarkan hasil yang diperoleh. Teori akan menjadi kerangka kerja untuk keseluruhan penelitian yang nantinya berfungsi mengorganisasi rumusan masalah dan hipotesis penelitian serta prosedur dalam pengumpulan data.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada paham positivisme, dengan paham tersebut realitas dipandang sebagai hal yang konkret, teramati dan terukur. Penelitian kuantitatif mempunyai dua tujuan yakni mendeskripsikan dan mengeksplanasi. Tujuan mendeskripsikan adalah upaya untuk memperoleh gambaran tentang kecenderungan sentral dan kelebaran penyimpangan dari hal yang diteliti sedangkan mengeksplanasi adalah tujuan yang berkaitan dengan upaya memperoleh penjelasan tentang hubungan atau pengaruh antara dua hal atau lebih dan sesuai dengan tujuan penelitian saat ini.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek serta objek dengan kualitas dan kareteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dan populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek (Ismayarti & Muchlis 2014:4.13). Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pemandu wisata (*guide*) yang berada di Loh Liang dan Loh Buaya, berdasarkan data Koperasi Serba Usaha Komodo tahun 2015 jumlah pemandu wisata adalah 28 orang di Loh Buaya dan 27 orang di Loh Liang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah total sampel. Karena jumlah populasi hanya 55 orang maka yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah pemandu wisata yaitu 55 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan berpedoman pada pendapat Arikunto (2013:112) menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi diambil semuanya sebagai sampel penelitian.

3.3.Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo pada Zona Pemanfaatan Wisata Daratan sebagai pintu masuk bagi kunjungan wisatawan di Taman Nasional Komodo dan waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan Agustus sampai dengan Oktober 2016.

3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, dengan tujuan menghasilkan data yang akurat. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena yang diamati disebut variabel. Variabel penelitian agar dapat diukur dan dijabarkan dalam dimensi. Kemudian dimensi dijabarkan dalam indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pernyataan (Ismayarti & Muchlis , 2014:4.21)

3.4.1. Bentuk Instrumen

Pengumpulan data penelitian variabel motivasi (X 1) dan disiplin kerja (X 2) serta kinerja pemandu wisata (Y), dengan menggunakan kuesioner (angket) model skala likert, data yang semula berbentuk data ordinal kemudian diubah menjadi data interval. Berdasarkan pertanyaan instrumen yang diberikan pada

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

responden, untuk itu kategori untuk masing-masing variabel ditentukan sebagai berikut :

Skor 5 : kategori sangat setuju

Skor 4 : kategori setuju

Skor 3 : kategori netral

Skor 2 : kategori tidak setuju

Skor 1 : kategori sangat tidak setuju

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala interval, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:104) bahwa skala interval berarti peneliti telah melakukan pengukuran terhadap variabel yang akan diteliti dimana skala yang jarak antara satu data dengan lainnya sama tapi tidak mempunyai nilai nol (0) absolut (ini berarti tidak ada nilainya).

3.4.2. Penyusunan Kisi-kisi Instrumen

Supaya penyusunan instrumen lebih sistematis serta mudah untuk dikontrol, dikoreksi dan mudah ditelusuri maka dibuat matriks untuk variabel, dimensi dan indikator. Variabel penelitian agar dapat diukur maka dijabarkan dalam dimensi, kemudian dimensi dijabarkan dalam indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pernyataan.

Tabel.3.1.Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi Kerja.	Tanggung Jawab	Menyukai tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah Pemanduan.	1-6
	Tujuan	Memiliki tujuan yang jelas dan realistis dalam bekerja	7-8
	Rencana Kerja	Memiliki rencana Kerja dalam bertugas	9-11
	Umpan Balik	Lebih Mengutamakan umpan balik yang nyata.	12-19
	Senang Dengan Tugas	Senang dengan tugas yang dilakukan.	20-23
		Selalu ingin menyelesaikan tugas dengan baik	24-26

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Disiplin Kerja.	Disiplin Waktu	Datang dan pulang sesuai Jadwal Rolling petugas.	27-28
		Tertib dalam jadwal pemanduan yang dibuat.	29-30
	Disiplin Peraturan	Mentaati peraturan Organisasi	31-33
		Bersedia di hukum jika melakukan pelanggaran.	34-35
	Disiplin Tanggung Jawab	Berkomitmen dalam menjalankan tugas	36-38
		Bertanggung jawab setelah selesai menjalankan tugas	39-41
Kinerja Karyawan (Y)	Efektif dan Efisien	Organisasi telah menetapkan jadwal pemanduan yang harus dilakukan	42-44
		Pekerjaan pemanduan diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan.	45-46
	Kualitas dan Kuantitas.	Pemandu wisata bekerja sesuai standar pelayanan pemanduan	47-49
		Jumlah pemanduan disesuaikan dengan standar pelayanan pemanduan.	50-51
	Tingkat Kecakapan.	Setiap pekerjaan pemanduan dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan bertanggung jawab.	52-55
	Tingkat Ketrampilan	Setiap pekerjaan pemanduan yang diselesaikan untuk meningkatkan wawasan dan keahlian pemandu .	56-63
	Tingkat Pengalaman.	Organisasi telah menetapkan tentang banyaknya pekerjaan pemanduan yang harus diselesaikan setiap hari bagi para pemandu wisata.	64-67

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penyusunan rencana penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penyebaran angket atau kuesioner, menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden (para pemandu wisata) yang bertugas di Loh Liang dan Loh Buaya.
2. Kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan study kepustakaan yaitu dengan membaca beberapa acuan pusata mengenai sikap kedisiplinan, motovasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dokumen-dokumen yang terkait serta relevan dengan permasalahan penelitian yang diangkat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Wawancara mendalam dengan pihak terkait (*guide*, wisatawan dan ketua koperasi).
4. Pencarian dokumen terkait misalnya data statistik pengujung, peta Taman Nasional Komodo, Rencana Straregis Balai TN.Komodo, Visi dan Misi Organisasi.
5. *Forum Grup Discusion* (FGD)

No	Peserta Diskusi	Materi	Identifikasi Masalah	Harapan
1	Anggota pemandu wisata (*guide*), petugas resort dan ketua Koperasi KSU TN.Komodo	Motivasi dan Disiplin kerja serta Kinerja pemandu wisata	• Tidak tertib dalam jalur *trekking*. • Datang terlambat dalam jadwal pemanduan • Kemampuan berkomunikasi dan wawasan masih kurang • Sikap dan pelayanan pemandu wisata (*guide*) terhadap wisatawan atau pengunjung masih kurang.	Adanya perbaikan dari disiplin, motivasi dan kinerja.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Data

Analisis data menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah menggunakan metode statistic. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic (Sugiyono, 2013:13). Dalam penelitian ini menggunakan variable bebas (*independent variable*) terdiri dari : Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikat (*dependent variable*)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

adalah Kinerja Pemandu Wisata (Y). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel motivasi kerja, disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Bauya Kawasan Taman Nasional Komodo. Untuk mengukur skala sikap, pendapat, karakter atau status sosial, biasanya digunakan skala interval. Adapun skala interval yang digunakan adalah skala *likert* . Ketiga variabel tersebut diukur dengan skala *likert*, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Ketiga variabel tersebut diukur dalam skala interval yaitu skala dimana jarak antara data dengan data lain sama, tidak mempunyai nilai nol mutlak. Prinsip pokok skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai sangat positip.

3.6.2. Uji Kualitas Data.

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pernyataan yang berkaitan dengan data, pendapat dan sikap pada variable bebas : Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan variable terikat : Kinerja Pemandu Wisata (*guide*) (Y) dengan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrument sebagai pengukuran instrument tersebut. Menurut Sugiyono (2013:172) suatu instrument dinyatakan valid, apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner.Validasi kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis factor yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu factor dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total (Sugiyono. 2013:177). Korelasi setiap item pertanyaan dengan nilai total setiap variabel dilakukan dengan teknik korelasi yaitu *pearson's product moment* untuk mengetahui apakah variabel yang diuji valid atau tidak .Untuk menentukan validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPPS) *Versi 16.00* .

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujuan reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua *(splithalf)*. Butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen yang dibelahan awal dan dibelahan akhir. Selanjutnya total skor kelompok dibelahan awal dikorelasikan dengan skor kelompok dibelahan akhir dan dianalisis dengan rumus *Spearman Brown.* Nilai-nlai reliabilitas instrument berkisar 0,788 sampai 0,896 yang menunjukan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah cukup memadai.

3.6.3.Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Sugiyono (2000) dalam Abubakar (2010;32). Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, dalam hal ini nilai rata-rata skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing variabel. Penentuan nilai skala interval dapat dilihat pada rumus berikut (Abubakar,2010:32) ;

Interval : $\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$

$= (5 - 1) / 5 = 4/5 = 0{,}8$

Tabel: 3.1.Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden Untuk Variabel Bebas : Motivsi (X1) , Disiplin kerja (X2) dan Variabel terikat : Kinerja pemandu wisata (Y)

Alternatif Jawaban	Interval
Sangat Baik	4.21-5.00
Baik	3.41-4.20
Cukup Baik	2.61-3.40
Rendah	1.81-2.60
Sangat Rendah	1.00-1.80

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik sering digunakan untuk melihat suatu penelitian dimana munculnya masalah dalam analsisis regresi dengan mencocokan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukan kedalam serangkaian data. Pengujian asumsi klasik termasuk didalamnya yaitu pengujian normalitas, multikolineraitas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dan dapat dilihat dengan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar grafik diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Umar, 2014:181).

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Prasayarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinearitas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati dalam Syarifudin (2012;63) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi multikolinearitas antara variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara melakukan pengujian heteroskedastisitas dan dalam penelitian ini dengan melihat Pola Grafis Regresi (Syarifuddin, 2012:63).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk.

3.6.5. Analisisis Regresi

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja pemandu wisata) baik secara parsial maupun secara simultan. Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 16.00.* Secara umum formulasi dari regresi sederhana dari uji analisis regresi linier berganda (Ismayarti & Muchlis, 2014:5.29) sebagai berikut :

$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Dimana: Y = Kinerja pemandu wisata.

X1 = Motivasi, X2 = Disiplin Kerja, b1 & b2 = koefisien regresi, a = konstanta, e = standar error.

2. Determinasi (R Square)

Nilai R-squared (R2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Dengan kata lain R2 menunjukan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pemandu wisata). R2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

3.6.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pemandu wisata. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F (Sugiyono, 2013:93).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Jika t-hitung< t-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika t-hitung>t table maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Ho = Motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo.

Ha = Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan atas semua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pemandu wisata) secara keseluruhan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F-value (F hitung) yang diperoleh dari hasil regresi dengan F-significant (F table) yang ditetapkan. Jika F hitung < F table maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika F hitung >F table maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Ho : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo.

Ha : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB IV
TEMUAN DAN PEMBAHASAN

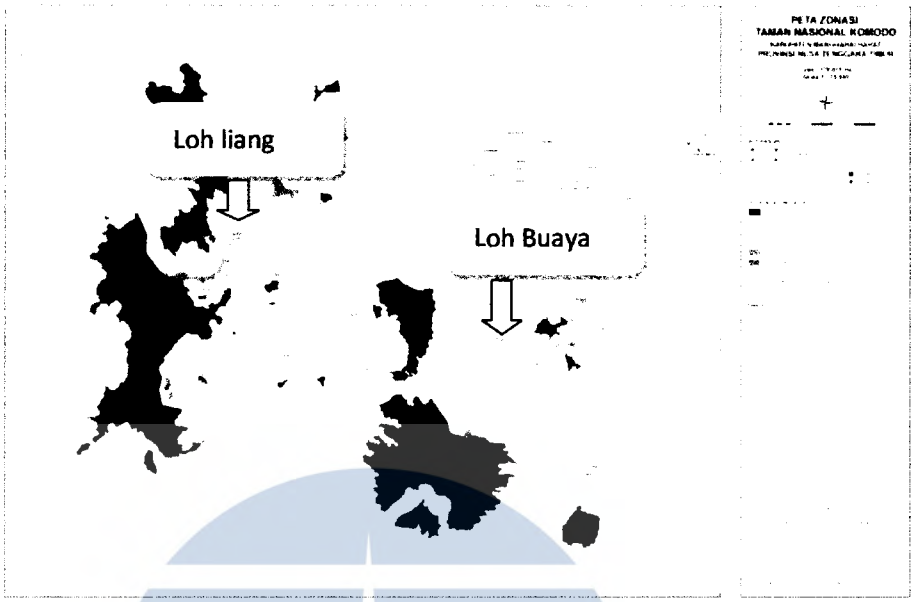
4.1.Gambaran Umum Objek Penelitian

Dilihat dari sisi astronomi, kawasan Taman Nasional Komodo terletak diantara $119^0$09' 00" - 119^0 55' 00" Bujur Timur dan 8^0 20'00" - 8^0 53'00" Lintang Selatan. Dilihat dari letak geografis, Taman Nasional Komodo terletak di perbatasan antara Propinsi NTT dan NTB, sehingga merupakan pintu masuk dari Propinsi NTB ke Propinsi NTT. Luas kawasan Taman Nasional Komodo adalah 173.300 Ha yang meliputi 40.728 Ha daratan dan 132.572 ha perairan laut. Pengelolaan kawasan Taman Nasional Komodo dikelola dengan sistem zonasi yang didasarkan pada SK.Dirjen PHKA No.21/IV-SET/2012 tanggal 24 Februari 2012. Sistem zonasi ini mencakup dan meliputi kawasan daratan dan perairan yang terdiri dari 9 tipe zonasi, yaitu Zona Inti dengan luas ± 34,311 Ha, Zona Rimba dengan luas ± 22,181 Ha, Zona Perlidungan Bahari dengan luas ± 36,308 Ha, Zona Pemanfaatan Wisata Daratan dengan luas ± 824 Ha, Zona Pemanfaatan Wisata Bahari dengan luas ± 1,584 Ha, Zona Pemanfaatan Tradisional Daratan dengan luas ± 879 Ha, Zona Pemanfaaan Tradisional Bahari dengan luas ± 17,308 Ha, Zona Khusus Pemukiman Masyarakat Tradisional dengan luas ± 298 Ha dan Zona Pemanfaatan Khusus Pelagis dengan luas ± 62,569 Ha (Rencana Strategis Balai TN.Komodo Tahun, 2015-2019).

Dalam pengembangan ekowisata di Kawasan Taman Nasional Komodo telah dikembangkan pada Zona Pemanfaatan Wisata Daratan yang terletak di Pulau Komodo -Loh Liang dan Pulau Rinca - Loh Buaya dengan daya tarik utama berkunjung yaitu adanya reptile raksasa purba biawak komodo (*Varanus komodoensis*) serta keaslian dan kekhasan alamnya khususnya panorama savanna serta panorama bawah laut merupakan daya tarik pendukung yang potensial. Daya tarik wisata bahari diantaranya kegiatan memancing, snorkeling, diving, kano, bersampan sedangkan potensi wisata alam yang bisa dilakukan adalah pengamatan satwa, hiking dan camping. Mengunjungi dan menikmati kawasan Taman Nasional Komodo yang sangat menawan merupakan pengalaman yang tidak dapat dilupakan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Adapun Lokasi Penelitian tertera pada gambar di bawah ini.



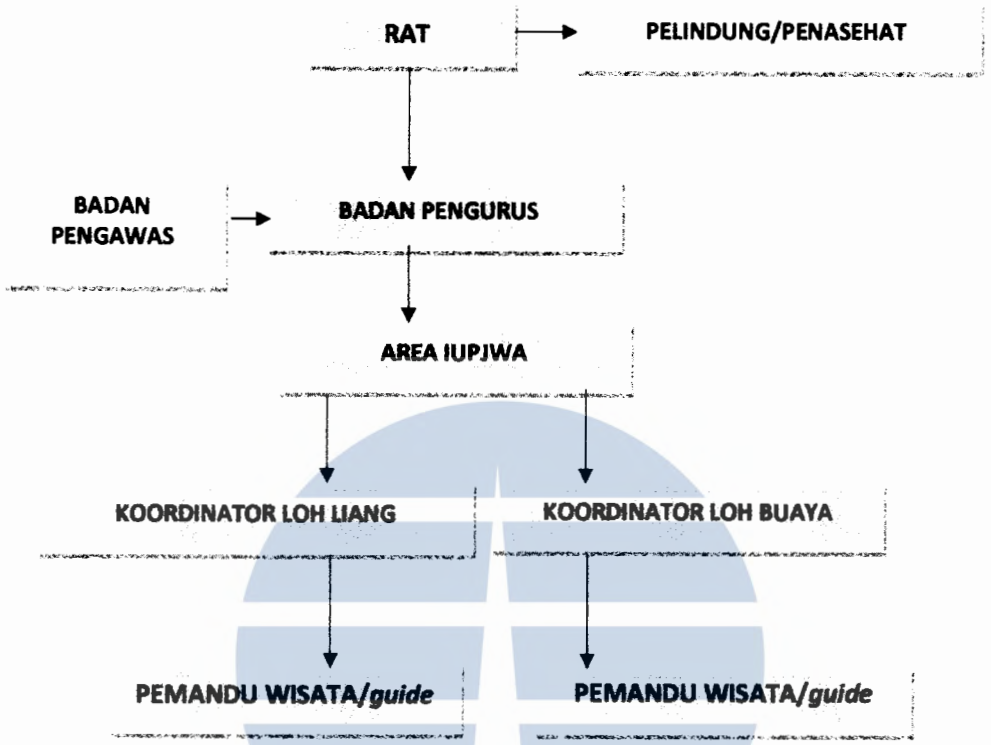
Gambar. 4.1.Peta Lokasi Penelitian di Pulau Komodo dan Pulau Rinca

Sumber : Rencana Strategis Balai Taman Nasional Komodo Tahun 2015-2019

Dalam pengelolaan ekowisata di Taman Nasional Komodo telah bekerja sama dengan Koperasi Serba UsahaTaman Nasional Komodo melalui surat IUPJWA (Ijin Usaha Penyediaan Jasa Wisata Alam di Zona Pemanfaatan Taman Nasional Komodo) dengan Nomor: 543/BTNK-1/2012 tanggal 21 Februari 2012. Dalam pengelolaan jasa wisata alam ini maka KSU Taman Nasional Komodo telah secara intensif menjalankan peran untuk meningkatkan pelayanan terhadap pengunjung atau wisatawan, pelayanan terhadap anggota dan masyarakat dan termasuk didalamnya pembinaan secara terus menerus terhadap para pemandu wisata (*guide*).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Adapun struktur Organisasi dari Koperasi Serba Usaha Taman Nasional Komodo sebagai berikut :



Gambar 4.2. Struktur Organisasi KSU TN.Komodo

Sumber: Laporan Tahunan KSU TN.Komodo, 2015

4.2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pemandu wisata (*guide*) di Taman Nasional Komodo yang berjumlah 55 (lima puluh lima) orang. Sampel penelitian ditentukan dengan berpedoman pada pendapat Arikunto (2013:174) yang menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10%-15%, 25%-30%, atau lebih. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini dengan jumlah kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi diambil semuanya sebagai sampel penelitian. Ciri-ciri responden diuraikan dalam Tabel 4.1 dibawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

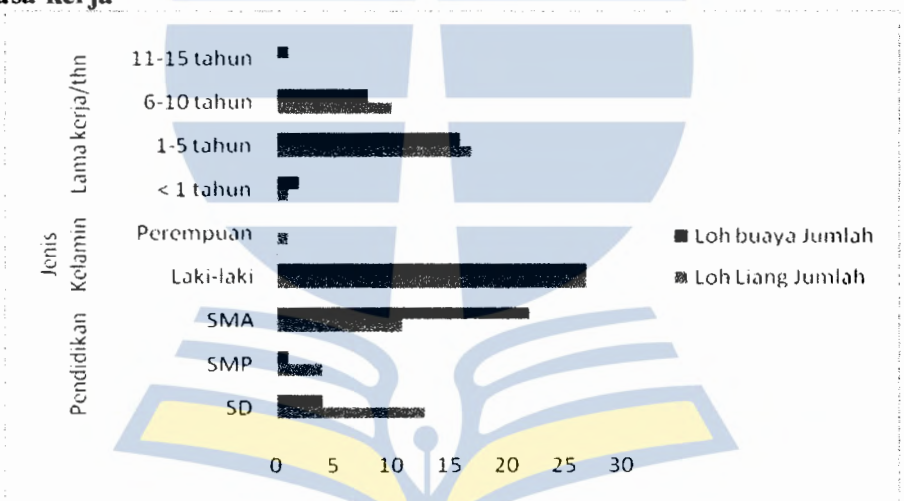
Tabel 4.1.
Ciri-ciri populasi berdasarkan Jenis kelamin, Pendidikan dan masa kerja

Kategori		Loh Liang		Loh buaya	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Pendidikan	SD	13	46,4	4	14,8
	SMP	4	14,3	1	3,7
	SMA	11	39,3	22	81,5
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	96,4	27	100,0
	Perempuan	1	3,6	0	0,0
Lama kerja/thn	< 1 tahun	1	3,6	2	7,4
	1-5 tahun	17	60,7	16	59,3
	6-10 tahun	10	35,7	8	29,6
	11-15 tahun	0	0,0	1	3,7

Sumber : Laporan Tahunan KSU TN.Komodo Tahun 2015

Tabel.4.2.

Diagram batang populasi berdasarkan Jenis kelamin, Pendidikan dan masa kerja



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016.

4.3. Hasil Uji Coba Kuesioner

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum disebarkan kepada responden penelitian, dilakukan uji coba kuesioner penelitian dengan menyebarkan kepada seluruh responden yang terdiri dari 55 responden. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data motivasi, disiplin kerja dan kinerja pemandu wisata.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2013:172) suatu instrumen dinyatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner. Untuk menghindari kesalahan pengambilan data dari variabel yang diteliti, maka item pernyataan yang tidak valid, tidak digunakan dalam penelitian ini. Item pernyataan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pernyataan, dimana nilai dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 55$ yaitu 0,266.

1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi selengkapnya disajikan dalam lampiran 2. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi:

Tabel 4.3
Rangkuinan Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,234	0.266	Tidak Valid	14	0,466	0.266	Valid
2	0,134	0.266	Tidak Valid	15	0,605	0.266	Valid
3	0,408	0.266	Valid	16	0,603	0.266	Valid
4	0,182	0.266	Tidak Valid	17	0,605	0.266	Valid
5	0,255	0.266	Tidak Valid	18	0,610	0.266	Valid
6	0,570	0.266	Valid	19	0,561	0.266	Valid
7	0,547	0.266	Valid	20	0,406	0.266	Valid
8	0,482	0.266	Valid	21	0,614	0.266	Valid
9	0,707	0.266	Valid	22	0,708	0.266	Valid
10	0,464	0.266	Valid	23	0,492	0.266	Valid
11	0,492	0.266	Valid	24	0,505	0.266	Valid
12	0,334	0.266	Valid	25	0,442	0.266	Valid
13	0,508	0.266	Valid	26	0,563	0.266	Valid

Sumber : Data primer diolah Tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 26 butir pernyataan kuesioner, terdapat sebanyak 4 item dinyatakan tidak valid, sedangkan sisanya sebanyak 22 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data motivasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja:

Tabel 4.4
Rangkuinan Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No Item	r hitung	r tabel	Validitas	No Item	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,439	0,266	Valid	9	0,479	0.266	Valid
2	0,622	0.266	Valid	10	0,476	0.266	Valid
3	0,667	0.266	Valid	11	0,644	0.266	Valid
4	0,596	0.266	Valid	12	0,623	0.266	Valid
5	0,559	0.266	Valid	13	0,583	0.266	Valid
6	0,600	0.266	Valid	14	0,728	0.266	Valid
7	0,381	0.266	Valid	15	0,512	0.266	Valid
8	0,510	0.266	Valid				

Sumber : Data primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, ditemukan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai sebagai alat pengumpulan data disiplin kerja.

3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pemandu Wisata

Hasil uji validitas instrumen kuesioner Kinerja Pemandu Wisata selengkapnya disajikan dalam lampiran 4. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja pemandu wisata:

Tabel 4.5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pemandu Wisata

No Item	r hitung	r tabel	Validitas	No Item	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,662	0.266	Valid	14	0,600	0.266	Valid
2	0,583	0.266	Valid	15	0,462	0.266	Valid
3	0,564	0.266	Valid	16	0,648	0.266	Valid
4	0,605	0.266	Valid	17	0,584	0.266	Valid
5	0,526	0.266	Valid	18	0,584	0.266	Valid
6	0,684	0.266	Valid	19	0,493	0.266	Valid
7	0,539	0.266	Valid	20	0,211	0.266	Tidak Valid
8	0,668	0.266	Valid	21	0,363	0.266	Valid
9	0,561	0.266	Valid	22	0,441	0.266	Valid
10	0,519	0.266	Valid	23	0,588	0.266	Valid
11	0,635	0.266	Valid	24	0,556	0.266	Valid
12	0,517	0.266	Valid	25	0,654	0.266	Valid
13	0,509	0.266	Valid	26	0,718	0.266	Valid

Sumber : Data primer diolah Tahun 2016

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, ditemukan bahwa 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kinerja pemandu wisataja, sedangkan sisanya sebanyak 25 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai sebagai alat pengumpulan data kinerja pemandu wisata.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Reliabilitas kuesioner/angket menunjukkan apakah suatu kuesioner/angket cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Perhitungan uji reliabilitas kuesioner motivasi, disiplin kerja dan kinerja pemandu wisata selengkapnya disajikan dalam lampiran 5. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner motivasi, disiplin kerja dan kinerja pemandu wisata adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Alpha*	r_{tabel}	Reliabilitas
Motivasi	0.899	0.266	Reliabel
Disiplin Kerja	0.887	0.266	Reliabel
Kinerja Pemandu wisata	0.919	0.266	Reliabel

Sumber : Data primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa harga koefisien *alpha* variabel motivasi sebesar 0.899, lebih besar dari harga r dalam tabel r *produk moment* dengan $\alpha = 0{,}05$ dan N = 55 yaitu 0,266. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel motivasi.

Pada variabel disiplin kerja, diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0.887, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0{,}05$ dan N = 55 yaitu 0,266. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel disiplin Kerja.

Dapat juga dilihat pada Tabel 4.6 di atas bahwa pada variabel kinerja pemandu wisata diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,919, lebih besar dari harga r dalam tabel r *produk moment* dengan $\alpha = 0{,}05$ dan N = 55 yaitu 0,266.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja pemandu wisata.

4.4. Analisis Deskriptif

4.4.1. Persepsi Responden Terhadap Motivasi

Persepsi responden terhadap variabel motivasi, sebagai berikut:

1. Motivasi dilihat dari Tanggung Jawab

Persepsi responden terhadap variabel motivasi dilihat dari tanggung jawab, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Tanggung Jawab

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
3	0	0	0	11	44	264	4,80
6	4	26	12	6	7	151	2,75
Rata-rata							3,77

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.7, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari Tanggung Jawab sebesar 3,77, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari tanggung jawab katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41- 4.20.

2. Motivasi dilihat dari Tujuan

Persepsi responden terhadap variabel motivasi dilihat dari tujuan, sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Tujuan

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
7	0	0	1	21	33	252	4,58
8	0	0	0	8	47	267	4,85
Rata-rata							4,72

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.8, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari tujuan sebesar 4,72, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari Tujuan katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4,21- 5,00.

3. Motivasi dilihat dari Rencana kerja

Persepsi responden terhadap variabel motivasi dilihat dari Rencana kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Rencana kerja

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
9	0	0	3	27	25	242	4,40
10	1	0	2	26	26	241	4,38
11	0	0	0	15	40	260	4,73
Rata-rata							4,50

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.9, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari rencana kerja sebesar 4,50, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari rencana kerja katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4,21- 5,00.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4. Motivasi dilihat dari Umpan Balik

Tabel 4.10
Persepsi Responden Terhadap Motivasi dari Umpan Balik.

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
12	0	8	42	88	75	213	3,87
13	0	3	4	30	18	228	4,15
14	0	2	6	29	18	228	4,15
15	0	1	6	31	17	229	4,16
16	1	1	8	21	24	231	4,20
17	1	0	11	25	18	224	4,07
18	1	2	5	26	21	229	4,16
19	1	1	11	21	21	225	4,09
Rata-rata							4,12

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.10, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari umpan balik sebesar 4,12, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari umpaan balik katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3,41- 4,20.

5. Motivasi dilihat dari Senang Dengan Tugas

Persepsi responden terhadap variabel motivasi dilihat dari Senang Dengan Tugas, sebagai berikut:

Tabel 4.11
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Senang Dengan Tugas

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
20	0	0	2	19	34	252	4,58
21	0	1	7	20	27	238	4,33
22	0	0	10	22	23	233	4,24
23	0	0	0	17	38	258	4,69
24	1	3	9	23	19	221	4,02
25	0	0	1	22	32	251	4,56
26	0	0	5	18	32	247	4,49
Rata-rata							4,42

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.11, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari senang dengan tugas sebesar 4,42, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari senang dengan tugas katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4,21-5,00.

4.4.2.Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja

Persepsi responden terhadap variabel Disiplin Kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja dilihat dari Disiplin Waktu

Persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dilihat dari disiplin waktu, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja atas Disiplin Waktu

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
1	0	0	2	21	32	250	4,55
2	0	1	0	30	24	242	4,40
3	0	1	1	18	35	252	4,58
4	0	1	0	19	35	253	4,60
Rata-rata							4,53

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41- 4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21 – 5.00

Berdasarkan tabel 4.12, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari disiplin waktu atas kerja sebesar 4,53, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari disiplin waktu termasuk dalam katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4,21-5,00.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Disiplin Kerja dilihat dari Disiplin Peraturan

Persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dilihat dari disiplin peraturan, sebagai berikut:

Tabel 4.13
Persepsi Responden Terhadap Disiplin Peraturan

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
5	0	0	2	17	36	254	4,62
6	0	0	2	14	39	257	4,67
7	1	0	10	29	15	222	4,04
8	0	3	3	32	17	228	4,15
9	0	3	10	28	14	218	3,96
Rata-rata							4,29

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.13, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari disiplin peraturan sebesar 4,29, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari disiplin peraturan katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4,21-5,00.

3. Disiplin Kerja dilihat dari Disiplin Tanggung Jawab

Persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dilihat dari disiplin tanggung jawab, sebagai berikut :

Tabel 4.14
Persepsi Responden Terhadap Disiplin Tanggung Jawab

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
10	0	0	1	27	27	246	4,47
11	0	0	5	15	35	250	4,55
12	0	0	2	18	35	253	4,60
13	0	0	3	15	37	254	4,62
14	0	0	2	20	33	251	4,56
15	0	0	2	19	34	252	4,58
Rata-rata							4,56

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.14, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari disiplin tanggung jawab sebesar 4,56, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari disiplin tanggung jawab katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4,21-5,00.

4.4.3. Persepsi Responden Terhadap Kinerja

Persepsi responden terhadap variabel Kinerja, sebagai berikut:

1. Kinerja Dilihat Dari Efektif dan Efisien

Persepsi responden terhadap variabel kinerja dilihat dari efektif dan efisien, sebagai berikut.

Tabel 4.15
Persepsi Responden Terhadap Efektif dan Efisien

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
1	0	0	0	31	24	244	4,44
2	0	0	4	23	28	244	4,44
3	0	0	1	26	28	247	4,49
4	0	0	1	23	31	250	4,55
5	0	0	1	25	29	248	4,51
Rata-rata							4,48

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00 – 1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81- 2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41- 4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.15, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap Kinerja dilihat dari Efektif dan efisien sebesar 4,48, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari efektif dan efisien katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4.21 – 5.00.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Kinerja Dilihat Dari Kualitas &Kuantitas

Persepsi responden terhadap variabel kinerja dilihat dari kualitas dan kuantitas, sebagai berikut:

Tabel 4.16
Persepsi Responden Terhadap Kualitas dan Kuantitas

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
6	0	0	1	21	33	252	4,58
7	0	0	0	13	42	262	4,76
8	0	0	0	12	43	263	4,78
9	0	1	2	29	23	239	4,35
10	0	0	0	26	29	249	4,53
Rata-rata							4,60

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap Kinerja dilihat dari Kualitas & kuantitas sebesar 4,60, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari kualitas dan kuantitas katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4.21 – 5.00.

3.Kinerja Dilihat Dari Tingkat Kecakapan

Persepsi responden terhadap variabel kinerja dilihat dari tingkat kecakapan, sebagai berikut:

Tabel 4.17
Persepsi Responden Terhadap Tingkat Kecakapan

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
11	0	0	0	19	36	256	4,65
12	0	2	0	27	26	242	4,40
13	0	0	0	18	37	257	4,67
14	0	0	2	22	31	249	4,53
15	1	0	2	16	36	251	4,56
Rata-rata							4,56

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.17, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari tingkat kecakapan sebesar 4,56, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari tingkat kecakapan katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4.21 - 5.00.

4. Kinerja Dilihat Dari Tingkat Ketrampilan

Persepsi responden terhadap variabel Kinerja dilihat dari Tingkat ketrampilan, sebagai berikut:

Tabel 4.18
Persepsi Responden Terhadap Tingkat ketrampilan

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
16	0	0	2	30	23	241	4,38
17	0	0	1	27	27	246	4,47
18	0	0	0	21	34	254	4,62
19	0	0	1	13	41	260	4,73
22	0	2	6	25	22	232	4,22
Rata-rata							4,48

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.18, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari tingkat ketrampilan sebesar 4,48, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap Kinerja dilihat dari Tingkat ketrampilan katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4.21 - 5.00.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

5. Kinerja Dilihat Dari Tingkat Pengalaman

Persepsi responden terhadap variabel kinerja dilihat dari tingkat pengalaman sebagai berikut:

Tabel 4.19
Persepsi Responden Terhadap Tingkat Pengalaman

No Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata
23	0	0	12	28	15	223	4,05
24	0	2	13	24	16	219	3,98
25	0	1	10	27	17	225	4,09
26	0	1	3	17	34	249	4,53
Rata-rata							4,16

Hasil Penelitian, 2016.
Keterangan:
Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80
Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60
Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40
Baik nilai rata-rata 3.41-4.20
Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.19, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari tingkat pengalaman sebesar 4,16, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari tingkat pengalaman katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3,41-4,20.

4.5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan sebelum dilakukan analisis data. Sehubungan dengan jenis data dan teknik analisis data yang digunakan, maka pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas.

4.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dapat dilihat dengan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Fanggidae, 2015:170).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari hasil *SPSS 16.00* dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

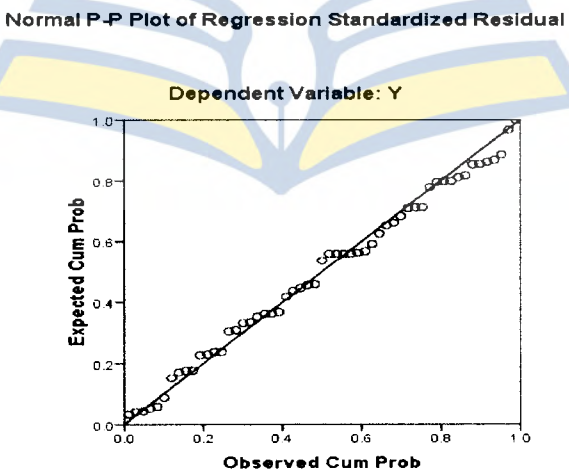
Tabel 4.20
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34861333
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.924 > 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dikarenakan > 0.05. Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut



Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear berganda mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya. Parameter yang dapat ditengarai dari multikolinearitas adalah biasanya regresi mempunyai persamaan dengan nilai R^2 yang tinggi, F hitung tinggi, dan banyak variabel independen yang tidak signifikan. Penelitian yang mengandung multikolinearitas akan berpengaruh terhadap hasil penelitian tersebut menjadi tidak berfungsi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinearitas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati dalam Syarifuddin (2012) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.736	7.205		2.045	.046		
	X1	.375	.088	.377	4.281	.000	.555	1.803
	X2	.911	.138	.583	6.618	.000	.555	1.803

a. Dependent Variable: Y

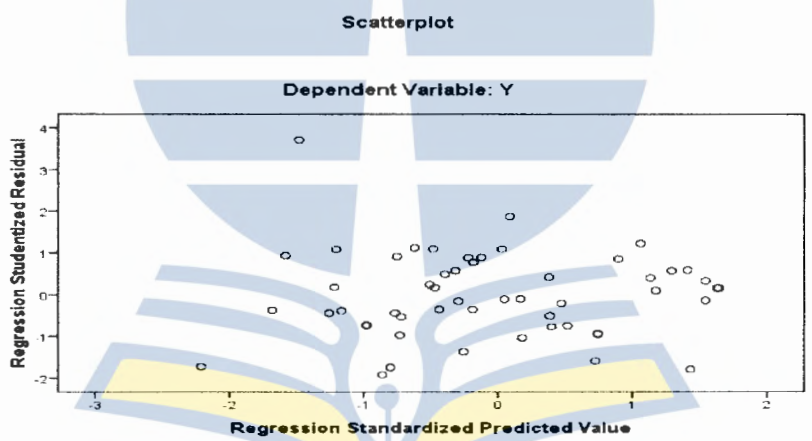
Berdasarkan Tabel 4.21, maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

motivasi dan disiplin kerja sebesar 1,803 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel Motivasi dan Disiplin Kerja.

4.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan pengujian terhadap semua sampel yang ada kemudian lakukan dengan uji grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode grafik dengan menggunakan plot pada regresi. Metode grafik dengan menggunakan nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*) untuk melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *seatterplot* antara *Sresid* dan *Zpred* jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.4. Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4.6. Hasil Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat berupa kinerja pemandu wisata dengan menggunakan analisis regresi berganda.

4.6.1. Koefisien Regresi

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel.4.22.Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.736	7.205		2.045	.046
	X1	.375	.088	.377	4.281	.000
	X2	.911	.138	.583	6.618	.000

a. Dependent Variable: Y

sedangkan koefisien variabel motivasi sebesar 0,375, sedangkan koefisien variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,911. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 14{,}736 + 0{,}375\ X_1 + 0{,}911\ X_2$

Koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar 0,375, hal ini berarti bahwa apabila peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pemandu wisata akan mengalami peningkatan sebesar 0,375. Sedangkan koefisien variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,911 memperlihatkan bahwa apabila peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pemandu wisata akan mengalami peningkatan sebesar 0,911 (Supranto. J, 2010:9).

4.6.2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pemandu wisata dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	.776	.767	4.43145

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,776. Hal ini berarti bahwa 77,6 % variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat menerangkan variabel kinerja pemandu wisata. Sedangkan sisanya sebesar 22,4 % dijelaskan oleh varaibel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Supranto, 2010:11). Variabel lain tersebut menurut Hasibuan (2006) (dalam Riyadi, 2011:42) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada dan didasarkan atas faktor kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan selanjutnya menurut Wood, dkk (dalam Purwanto & Wilfridus. 2014:2.3) menyatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara faktor individual, motivasi kerja dan dukungan organisasi. Sehingga dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya waktu, anggaran, sarana dan prasarana, instruksi kerja, keadilan, prosedur kerja dan desain lingkungan.

4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pemandu wisata. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pemandu wisata. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4.7.1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.24, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel}.

Tabel 4.24
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.736	7.205		2.045	.046
	X1	.375	.088	.377	4.281	.000
	X2	.911	.138	.583	6.618	.000

a. Dependent Variable: Y

a. Pengujian koefisien regresi motivasi

Pada variabel motivasi (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 4,281, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007. t_{hitung} 4,281 > t_{tabel} 2,007 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata.

b. Pengujian koefisien regresi disiplin kerja

Pada variabel kepuasan kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 6,618, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007. t_{hitung} 6,618 > t_{tabel} 2,007, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemandu wisata.

4.7.2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pemandu wisata digambarkan dalam tabel berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.25
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3539.382	2	1769.691	90.117	.000[a]
	Residual	1021.164	52	19.638		
	Total	4560.545	54			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi pada tabel 4.25 di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 90,117, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,175. F_{hitung} 90,117 > F_{tabel} 3,175, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yakni motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*).

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesisi yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.8.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi terhadap Kinerja. Maka Ha diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang dan sikap yang ada pada setiap individu yang berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur social dan peristiwa-peristiwa baru yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya (Riyadi, 2011: 40).

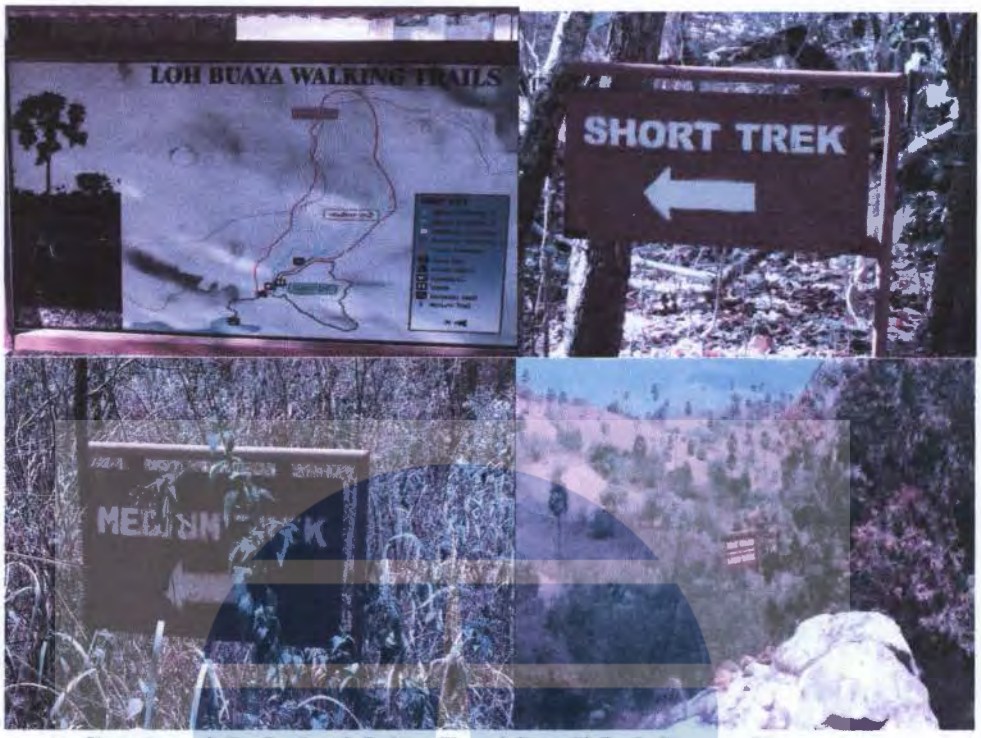
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dalam penelitian ini menekanan motivasi pada teori motivasi oleh David Mc.Clelland yang menekankan pada 3 (tiga) kebutuhan individu untuk termotivasi dalam bekerja yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu. Teori kebutuhan memberikan instrument kepada para manajer untuk melakukan identifikasi tentang pemenuhan kebutuhan yang mendorong meningkatnya motivasi. Menurut Pangabean (2015:4.4) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan kesempatan dan menurut Noe dkk (2006) (dalam Pangabean,2015:4.4) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh bahan baku atau atribut yang dimiliki oleh karyawan seperti ketrampilan dan pengetahuan.

Pada pengamatan lapangan di Loh Buaya dan Loh Liang ditemukan bahwa pada jalur *trekking* yang disepakati oleh pemandu wisata dengan wisatawan misalnya di jalur *Medium Trekking* dengan jarak tempuh lebih kurang 2 Km dan waktu perjalanan sekitar 2 Jam terlihat bahwa para pemandu wisata tidak melewati jalur *trekking* dimaksud dan dilakukan wawancara mengapa demikian ada beberapa jawaban yang disampaikan : (1) bahwa mereka mencari lokasi perjalanan lain yang mempunyai daya tarik untuk dapat melihat satwa komodo dan tetap pada durasi waktu perjalanan selama 2 jam, (2) bahwa mereka mengikuti keinginan turis atau pengunjung untuk dapat melihat daya tarik lainnya seperti satwa kerbau, burung dan panorama alam sehingga mencari jalur *trekking* alternatif dan tetap pada durasi 2 jam perjalanan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan disiplin terhadap kegiatan pemanduan terutama pada jalur *trekking* masih kurang memuaskan sehingga perlu dilakukan perbaikan terhadap motivasi dan kedisiplinan daripada pemandu wisata (*guide*) tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Adapun peta lokasi atau jalur pemanduan dan kegiatan pemanduan sebagaimana gambar-gambar dibawah ini :



Gambar 4.5 : Lokasi Jalur Tracking di Loh Buaya Kawasan TN.Komodo

Gambar.4.6. Kegiatan Pemanduan Oleh Pemandu Wisata (*guide*) di Loh Buaya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Suwarto (2014:77) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan motivasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yoesana (2011) pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja oleh karenanya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur menunjukan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang melakukan penelitian pada karyawan Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Maka Ha diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Disiplin kerja lebih menekankan kepada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku individu untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh organisasi. Penyadaran dan pembentukan perilaku akan membentuk keselarasan antara tujuan individual dan tujuan organisasi (Yoesana, 2011;14). Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin kerja maka karyawan dapat melakanakan tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi dan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha keras secara kooperatif dengan karyawan lainnya untuk meningkatkan prestasi kerja (Utami, Alhabsyi & Baharudin 2012:59).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wajdi & Abdillah (2011) pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja diukur berdasarkan indikator disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Dalam pengamatan lapangan dan wawancara dengan petugas lapangan serta diskusi dalam *Forum Group Discusion* (FGD) di Loh Buaya yang dihadiri oleh 15 (lima belas) orang terdiri dari : 3 (tiga) orang pengurus Koperasi dan 12 (dua belas) pemandu wisata (*guide*) menunjukan bahwa para pemandu wisata baik di Loh Liang dan Loh Buaya masih menunjukkan tingkat disiplin dan motivasi yang belum baik . Adapun hasil FGD sebagai berikut :

Tabel.4.26. Hasil FGD di Loh Liang dan Loh Buaya.

No	Peserta FGD	Permasalahan	Harapan
1.	Ketua Koperasi (KSU KOMODO)	Motivasi dan Disiplin kerja pemandu wisata belum seperti yang diharapkan yang disebabkan oleh faktor pengetahuan dan wawasan yang masih rendah, motivasi mereka sangat berkaitan dengan kebutuhan hidup mereka.	Pemandu wisata masih sangat dibutuhkan untuk mendukung organisasi dengan meningkatkan ketrampilan melalui pelatihan-pelatihan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2.	Anggota pemandu wisata (*guide*) berjumlah 12 (dua belas) orang dari Loh Liang dan Loh Buaya.	• Tingkat disiplin dalam keseragaman berpakaian belum diatur oleh organisasi. • Anggota pemandu wisata (*guide)* sering datang terlambat tidak sesuai jadwal pemanduan (*guide*) dan belum adanya kesadaran untuk menjaga kebersihan disekitar pos jaga. • Pemberian sanksi bagi anggota yang tidak taat kepada aturan organisasi.	• Agar organisasi dapat mengatur jadwal berpakaian seragam • Koordinator resort agar dapat melakukan pengawasan terhadap jadwal pemanduan dan kebersihan lingkungan • Kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi.

Hal ini didukung oleh wawancara dengan para pengunjung atau wisatawan yang kurang menunjukan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan. Hal perlu untuk mendapatkan perhatian dari organisasi terhadap kedisiplinan pemandu wisata (*guide*) adalah keseragaman dalam berpakaian yang sampai saat ini belum diatur dalam jadwal pemakaiannya sehingga terkesan kurang tertib atau kurang disiplin. Adapun kedisiplinan oleh pemandu wisata disampaikan dalam gambar dibawah ini :

Gambar 4.7. Pemandu wisata (*guide*) berada di depan pos jaga untuk menjemput pengunjung dan kedisiplinan untuk membawa tongkat pemandu.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku dan disiplin seseorang dapat berkembang dan tercermin dari keinginan dan kepuasaan yang terpenuhi terhadap sesuatu hal yang menyebabkan seseorang tersebut meningkatkan lagi loyalitas, ketaatan serta kepatuhan terhadap organisasi yang berujung pada tujuan organisasi (Yoesana, 2011:20). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Haiman (dalam Utami, Alhabsyi & Baharudin, 2010;59) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, Alhabsyi & Baharudin (2010) yang dilakukan pada Kantor PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang menunjukan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian diatas yang dilakukan oleh Susanty & Baskoro (2012) pada PT. PLN (Persero) APB. Semarang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu sebesar 77,6 %, dimana sisanya sebesar 22,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2010) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahja (2008) pada kantor pelayanan PBB Jakarta Utara menjelaskan bahwa sikap disiplin dan inovatif secara simultan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda (Potu, 2013:2), pendapat tersebut sejalan dengan Mangkunegara (dalam Utami, Alhabsyi & Baharudin, 2010:59) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

Dalam pengamatan lapangan dan wawancara dengan petugas pos jaga baik di Loh Liang dan Loh Buaya menunjukkan bahwa kinerja pemandu wisata (*guide*) masih kurang memuaskan diantaranya dalam kedisiplinan pada jadwal kegiatan pemanduan bulan Mei 2016 seorang pemandu dapat melakukan kegiatan pemanduan rata-rata 8 s/d 10 kali/hari dan pemandu lain hanya 2 kali/hari, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang berbeda diantara para pemandu wisata. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengunjung atau wisatawan di Loh Liang dan Loh Buaya sebanyak 10 (sepuluh) responden pada masing-masing lokasi, adapun beberapa harapan dari pada kegiatan pemanduan yaitu

Tabel.4.27. Hasil wawancara dengan pengunjung atau wisatawan

No	Harapan pengunjung	Keterangan
1.	Ingin melihat dan mendapatkan satwa Komodo dalam kehidupan liar di alam TN.Komodo.	Mencari altenatif jalur trekking untuk dapat menemukan dan melihat satwa komodo di alam
2	Mendapatkan informasi sejak awal dari kegiatan pemanduan bahwa pada bulan Juli s/d Agustus adalah musim kawin satwa komodo sehingga sulit untuk dapat melihat dan menemukan komodo di TN.Komodo.	Pelatihan dan peningkatan wawasan dari pemandu wisata
3	Ingin mendapatkan informasi selain satwa komodo tapi juga mengenai vegetasi di TN.Komodo	Pelatihan dan peningkatan wawasan dari pemandu wisata

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4	Daerah Loh liang ditemukan menara Telkomsel yang berada di bukit Sulphurea yang sangat menggangu wisatawan untuk melihat alam TN.Komodo terutama dalam pengambilan gambar atau foto alam.	Agar organisasi Balai TN.Komodo untuk dapat memperhatikan keindahan alam di TN.Komodo.

Hal di atas masih menunjukan harapan dari pada pengunjung terhadap kegiatan pemanduan dan pelayanan yang diberikan organisasi. Sehingga jelas bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang mendorong pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya untuk dapat bekerja dengan baik.

Hasil wawancara dengan Ketua Koperasi (KSU TN.Komodo) menjelaskan bahawa pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya mendapatkan penghasilan dalam bentuk bagi hasil berupa 50% dari biaya setiap kali melakukan pemanduan diberikan kepada pemandu wisata (*guide*), 30 % untuk pengelolaan managemen dan 20 % untuk logistik dilapangan, sehingga dengan penghasilan atau kompensasi tersebut merupakan salah satu faktor yang mendorong pemandu wisata (*guide*) untuk termotivasi dan berdisiplin dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun beberapa gambar kegiatan pemanduan yang dilakukan oleh pemandu wisata (*guide*) seperti dalam gambar di bawah ini.

Gambar 4.8. Pemandu wisata (*guide*) melakukan penjelasan awal sebelum kegiatan (*brefing*) dalam kegiatan pemanduan di Loh Liang Pulau Komodo

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2010) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu menjelaskan bahwa ada pengaruh kuat variabel kemampuan, motivasi dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kepuasan secara simultan terhadap kinerja pegawai dimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja paling dominan memberikan pengaruh kepada kinerja.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) (dalam Zainal, Ramly, Mutis & Arafah,2014:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan diri termasuk didalamnya disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pemandu wisata (*guide*). Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan kerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini tentunya akan meningkatkan peran mereka untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegunjung atau wisatawan. Dengan peningkatan pelayanan ini akan mendorong pelayanan prima dan meningkatkan jumlah pengunjung serta pendapatan negara dari sektor wisata juga mendukung visi dan misi organisasi Balai Taman Nasional Komodo.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pemandu wisata. Adapun faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja diantaranya budaya kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.
2. Tidak semua responden memberikan jawaban yang sebenarnya karena adanya perasaan takut bahwa jawaban yang diberikan akan berpengaruh pada dirinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positip dan signifikan mempengaruhi kinerja pemandu wisata (*guide*), hal ini sejalan dengan hasil *Forum Group Discusion* (FGD) dan wawancara dengan pemandu wisata (*guide*) serta pengurus koperasi bahwa tingkat motivasi dan disiplin kerja pemandu wisata masih perlu untuk ditingkatkan hal ini disebabkan karena kesadaran dan pengetahuan yang masih sangat rendah demikian juga dengan hasil wawancara terhadap kinerja pemandu wisata terhadap sejumlah responden wisatawan atau pengunjung yang memberikan jawaban belum sangat memuaskan terutama terhadap kualitas pemanduan yaitu pengetahuan dan wawasan pemandu serta pelayanan yang belum efektif dan efesien.

Faktor Motivasi daripada pemandu wisata seperti tanggung jawab, mempunyai tujuan, memiliki rencana kerja, menyukai umpan balik, senang dengan tugas dan didukung oleh disiplin waktu, disiplin peraturan serta disiplin tanggung jawab merupakan faktor penguat dalam mempengaruhi kinerja pemandu wisata yang akan meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien, pelayanan yang berkualitas serta meningkatkan kecakapan, ketrampilan dan pengalaman daripada pemandu wisata. Sehingga faktor motivasi dan disiplin kerja perlu untuk ditingkatkan oleh pemandu wisata (*guide*) karena berpengaruh terhadap kinerjanya dan akan memajukan organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Peningkatan terhadap kualitas pemandu wisata (*guide*) melalui pendidikan dan pelatihan serta studi banding.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Pengawasan dan monitoring dari Pimpinan terhadap tingkat kedisiplinan pemandu wisata (*guide*) di Loh Liang dan Loh Buaya kawasan Taman Nasiona Komodo.
3. Meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan bertanggung jawab.
4. Menerapkan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) pemanduan wisata dengan baik dan benar serta pemberian sanksi dan hukuman bagi yang melanggar.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR PUSTAKA.

Antoni, F. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis Program Pasca Sarjana.* Universitas 17 Agustus Surabaya.

Abubakar, A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Tugas Akhir Program Megister*, Universitas Terbuka.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Alannita,N.P & I.Gusti.N.A,(2014).Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *E-jurnal Akuntansi* Universitas Udayana.

Balai Taman Nasional Komodo. (2015). *Statistik Balai Taman Nasional KomodoTahun 2015*. Penerbit Balai Taman Nasional Komodo.

Balai Taman Nasional Komodo. (2015). *Rencana Strategis Balai TN.KomodoTahun 2015-2019*.Penerbit Balai Taman Nasional Komodo.

Balai Taman Nasional Komodo. (2015). *Laporan Kinerja Balai Taman Nasional Komodo Tahun 2015*. Penerbit Balai Taman Nasional Komodo.

Darto,M. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja INdividu di Sektor Publik; Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris.PKP2A III Lembaga Adminstrasi Negara.*Jurnal Borneo Adminsitrator*/Volume 10/No.1/2014.

Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* sebagai Variabel *Intervening*.Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi.*

Fanggidae, L.E. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Tugas Akhir Program Megister*, Universitas Terbuka

Gana, Frans. (2015). A Model-Ecotourism Development Based on Regional Strategic Potential: A Case Study in Rote Ndao East Nusa Tenggara. *International Journal of Business Management and Economics Research. ISSN 2349 2333.* Volume 2, Number 1 (2015), pp. 39-64.© International Research Publication, diunduh 20 September 2016 dari situs word wide web Househttp://www.irphouse.com.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasibuan, Malayu,SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara

Hamzah, A. (2010) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. *Tugas Akhir Program Megister*, Universitas Terbuka.

Hartatik, I. P. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Penerbit Yogyakarta : Laksana.

Ismayarti, Siti dan Muchlis, H. (2014) *Metodologi Penelitian Administrasi*. Penerbit Universitas Terbuka.

Jahja, A. G. (2008) Pengaruh Disiplin dan Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kantor Pelayanan PBB, Jakarta Utara. *Tugas Akhir Program Megister*, Universitas Terbuka

Kaihatu, T.S dan E.W.Kartika. (2010).. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 100-112.

Koperasi Serba Usaha Taman Nasional Komodo. (2015) *Laporan Pertanggung Jawaban*. KSU TN.Komodo

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Cetakan kesembilan.Bandung;PT.Remaja Rosdakarya.

Muntasib,E.H, J.Prihatno dan L.Hendarti. (2012). Pengembangan Produk Ekowisata. Makalah Bahan Ajar pada *Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan dan Korea Internasional Coorporation Agency*..

Prawatya , D. A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Tesis Pasca Sarjana fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Universitas Diponegoro Semarang.

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, *Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Emba* 1211 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.

Purwanto, A dan Wilfridus.B.E, (2014). *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Cetakan ketujuh-Penerbit Universitas Terbuka.

Panggabean, M.S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama-Penerbit Universitas Terbuka.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45.

Rizal,Y, Musa.H, Sjafri.M & Agus.M (2013). Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go *Public*.Program Manajeman dan Bisnis Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajeman IKM*.

Riadi, M. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, diunduh 25 Februari 2016 dari situs word wide web. http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor mempengaruhi-kinerja.html.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suprayetno, A dan I.A.Brahmasari. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Program Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.

Supranto, J. (2010). *Analisis Multivariat: Arti dan Interprstasi*. Cetakan 2 Jakarata: Rineka Cipta.

Susanty, A dan S.W. Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). Universitas Diponegoro. *Jurnal Penelitian* Vol Vii, No 2, Mei 2012'

Susanto, H, A. Pradhanawati dan L.Tintami. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus. Diponegoro *Journal Of Social And Politic Tahun 2012*, Hal. 1-8. diunduh 15 Juli 2016 dari situs word wide web Http://Ejournals1.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Syarifuddin. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. *Tugas Akhir Program Megister*, Universitas Terbuka.Jakarta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.

Suwarto, F.X. (2014). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Cahaya Atma Pustaka.

Tobing, D.S.K.L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37.

Torres-Sovero, Claudia, J. González, Lopez. A, L. K. Berta Martín, A. Christopher. (2009). Sociale ecological factors influencing tourist satisfaction in three ecotourism lodges in the southeastern Peruvian Amazon Tourism Management. *journal homepage*: diunduh 10 Agustus 2016 dari situs word wide web www.elsevier.com/locate/tourman.

Utami, H, T. Alhabsyi dan A. Baharudin. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Adminsitrasi* Universitas Brawijaya Malang.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tests Bisnis*, Jakarta: Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.

Wajdi,F dan Abdillah,A. (2011).Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. Program Pasca sarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol.12,No.1, Juni 2011.

Wahyuti. E, T.Wibowo, S.Iriyono, M. Syari'udin, M. Kurniawan, A. Adnan, D. Indriasari, A.Buaithi dan M. Priska. (2013). *Kajian Peranan Taman Nasional Komodo Dalam Perekonomian Kabupaten Manggarai Barat. Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Penerbit Balai Taman Nasional Komodo.

Wirawan (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, Jakarta; Raja Grafindo Persada.

Yoesana,Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 13-27 .

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Zainal, V.R., H.M. Ramly,T.Mutis, W. Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Pemandu wisata/*guide* yang terhormat, dalam rangka melaksanakan pengumpulan data untuk penelitian pascasarjana dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEMANDU WISATA (*guide*) DI LOH LIANG DAN LOH BUAYA KAWASAN TAMAN NASIONAL KOMODO,** dengan ini kami mohon bantuan Saudara untuk melengkapi kuisioner dibawah ini. Mohon mengisi sejujurnya, dan kami akan merahasiakan identitas Anda

Terima kasih atas bantuan Saudara dan selamat bertugas di Taman Nasional Komodo.
Salam Hormat, **Frinoldy N.G. Lun**

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia Responden :

Pendidikan Terakhir :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

II. Kuesioner Penelitian.

Pertimbangkan setiap item pernyataan, kemudian Bapak/Ibu diminta menilai keadaan yang sebenarnya sampai saat ini dengan melakukan **centang** (∨) menggunakan skala jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	:	Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan peryataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Setuju (S)	:	Untuk jawaban setuju artinya peryataan sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.
Netral (N)	:	Untuk jawaban Netral artinya responden tidak menentukan atau apabila responden tidak menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
Tidak Setuju (TS)	:	Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan peryataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
Sangat Tidak Setuju (STS)	:	Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya peryataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ket : SS : Sangat Setuju, S : Setuju, N : Netral, TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak setuju.

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1.Variabel Motivasi						
a.Tanggung Jawab						
1.	Pemandu Wisata *(guide)* menyukai tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap kegiatan Pemanduan dimulai dari awal sampai selesai kegiatan.					
2.	Pemandu wisata (*guide*) selalu mendukung setiap program kerja yang digariskan oleh manajemen demi kemajuan Balai TN.Komodo.					
3.	Pemandu wisata (*guide*) menyukai tanggung jawab untuk bekerja sesuai *Standar Operasional Prosedural* (SOP) yang ditetapkan organisasi dalam kegiatan pemanduan wisata di TN.Komodo.					
4.	Pemandu wisata (*guide*) selalu berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerja					
5.	Pemandu wisata (*guide*) ketika melaksanakan tugas selalu ingin berhasil dalam pekerjaannya memberikan kepuasan bagi pengunjung.					
6.	Pemandu wisata (*guide*) selalu ingin bekerja diluar SOP pemanduan tetapi berdasarkan keinginan pengunjung atau keinginan pribadi.					
b.Tujuan						
7.	Pemandu wisata (*guide*) mempunyai tujuan yang jelas dan realistis dalam bekerja dengan melaksanakan pelayanan pengunjung yang sebaik-baiknya.					
8.	Pemandu wisata (*guide*) selalu memahami tugas dan fungsi sebagai seorang pemandu yaitu bersikap sopan, jujur, berdisiplin serta memberikan pelayanan yang baik.					
c. Rencana Kerja						
9.	Pemandu wisata (*guide*) selalu memiliki rencana Kerja dalam bertugas dengan selalu mempersiapkan diri dengan baik.					
10.	Pemandu wisata (*guide*) selalu melakukan evalusi setiap selesai kegiatan pemanduan secara mandiri maupun berkelompok.					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
11.	Pemandu wisata (*guide*) percaya bahwa mempersiapkan diri sebelum memulai tugas pemanduan adalah penting agar berhasil					
d.Umpan Balik						
12.	Pemandu wisata (*guide*) lebih mengutamakan umpan balik yang nyata berupa kompensasi yaitu penghasilan dari organisasi.					
13.	Pemandu wisata (*guide*) merasa puas dengan penghasilan yang diterima saat ini, sesuai dengan beban pekerjaaan yang dilakukan saat ini.					
14.	Pemandu wisata (*guide*) merasa puas dengan penghasilan yang saya terima saat ini sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki					
15.	Pemandu wisata (*guide*) merasa puas dengan penghasilan yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki					
16.	Pemandu wisata (*guide*) merasa puas atas jaminan kesehatan yang diberikan oleh organisasi.					
17.	Pemandu wisata (*guide*) merasa puas atas jaminan keamanan di tempat kerja					
18.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pemandu wisata (*guide)*					
19.	Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pemandu wisata (*guide*) tanpa mempedulikan prestasi kerja					
e.Senang Dengan Tugas						
20.	Pemandu Wisata (*guide*) senang dengan tugas yang dilakukan saat ini dan sangat membantu kehidupannya saat ini.					
21.	Pemandu wisata (*guide*) jika diberi tugas yang lebih besar akan selalu siap untuk melaksanakannya.					
22.	Pemandu wisaa (*guide*) senang dengan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi dalam kegiatan pemanduan (adanya tongkat pemandu, asrama dan motor laut untuk antar jemput petugas)					
23.	Pemandu Wisata (*guide*) selalu ingin menyelesaikan tugas dengan baik (sampai selasai pemanduan)					
24.	Pemandu wisata (*guide*) dapat menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab tanpa dibantu oleh orang lain.					
25.	Pemandu Wisata *(guide*) selalu ingin bekerja keras untuk melakukan kegiatan pemanduan sesuai prosedur organisasi					
26.	Tugas sebagai pemandu wisata (*guide*) merupakan suatu tantangan untuk mencapai prestasi bagi kemajuan diri dan organisasi.					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
II.Variabel Disiplin Kerja						
a.DisiplinWaktu.						
27.	Pemandu Wisata (*guide*) selalu ingin datang dan pulang sesuai jadwal *rolling* petugas yang telah disusun.					
28.	Pemandu wisata (*guide*) selalu ingin memanfaatkan waktu agar dapat meningkatkan prestasi kerja dalam kegiatan pemanduan dan mendukung organisasi.					
29.	Pemandu wisata (*guide*) selalu tertib dalam jadwal pemanduan yang telah disusun.					
30.	Pemandu wisata (*guide*) selalu ingin melakukan kegiatan pemanduan tepat waktu dengan mempersiapkan diri sebaik mungkin.					
b.Disiplin Peraturan.						
31.	Pemandu wisata (*guide*) selalu mentaati peraturan – peraturan Organisasi.					
32.	Pemandu wisata (*guide*) selalu melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.					
33.	Pemandu wisata (*guide*) bersedia untuk di hukum jika melakukan pelanggaran terhadap organisasi.					
34.	Hukuman yang sesuai dan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua pemandu wisata (*guide)* atas kesalahan dalam menjalankan tugas.					
35.	Sanksi administrasi dan non administrasi akan dikenakan kepada semua pemandu wisata (*guide*) sesuai dengan besarnya pelangggaran atau kesalahan yang dilakukan					
c.Disiplin Tanggung Jawab.						
36.	Pemandu wisata (*guide*) selalu berkomitmen dalam menjalankan tugas pemanduan setiap hari					
37.	Pemandu wisata (*guide*) selalu mengantar turis sesuai jalur trekking yang disepakati dengan pengunjung misalnya pada jalur *short, medium dan long trekking*.					
38.	Pemandu wisata (*guide*) selalu masuk kerja tepat waktu dan memberikan pelayan sebaiknya kepada pengunjung.					
39.	Pemandu Wisata (*guide*) selalu bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan selama kegiatan pemanduan (menggunakan tongkat pemandu)					
40.	Pemandu wisata (*guide*) selalu menggunakan identitas diri, pakaian seragam dengan tertib dan teratur.					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
41.	Organisasi selalu mendorong pemandu wisata (*guide*) untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan					
III.Variabel Kinerja pemandu wisata.						
a.Efektif dan Efisien						
42.	Organisasi telah menetapkan jadwal Pemanduan yang harus dilakukan oleh seorang pemandu setiap hari.					
43.	Organisasi selalu mengatur dengan baik jadwal pemanduan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan.					
44.	Pekerjaan pemanduan diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh Organisasi.					
45.	Kegiatan pemanduan dapat dilakukan setiap hari oleh para pemandu wisata (*guide*) dengan baik.					
46.	Organisasi selalu mendorong pemandu wisata (*guide*) untuk mengisi waktu dan kegiatan yang membawa manfaat (misalnya melakukan kebersihan pos jaga)					
b.Kualitas dan Kuantitas						
47.	Pemandu Wisata(*guide*) bekerja berdasarkan standar pelayanan pemanduan yang telah ditetapkan diantaranya dengan berpakain rapi, menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.					
48.	Pemandu wisata selalu memberikan informasi yang tepat dan akurat kepada pengunjung.					
49.	Pemandu wisata (*guide*) sebelum melakukan kegiatan pemanduan didahului dengan kegiatan *brifing* atau informasi awal berupa daya tarik wisata dan jalur trekking kepada pengunjung.					
50.	Jumlah kegiatan pemanduan disesuaikan dengan standar pemanduan oleh organisasi.					
51.	Kegiatan pemanduan yang dilakukan setiap hari dan dapat terlayani oleh para pemandu wisata (*guide*).					
c. Tingkat Kecakapan						
52.	Pekerjaan pemanduan dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan bertanggung jawab.					
53.	Setiap kegiatan pemanduan dilakukan dengan pelayanan yang cepat, efektif dan efisien.					
54.	Setiap kegiatan pemanduan dilakukan dengan mengutamakan standar keamanan kepada pengunjung.					
55.	Pemandu wisata (*guide*) selalu sigap untuk memberikan bantuan atau pertolongan kepada pengunjung jika mereka membutuhkan pelayanan					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	selama kegiatan pemanduan (misalnya bantuan kesehatan atau informasi)					
No	**Pernyataan**	**Alternatif Jawaban**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
56.	Organisasi selalu melakukan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan pemandu wisata (Mis. SAR, P3K, dan Pemanduan wisata)					
d. Tingkat Ketrampilan						
57.	Setiap pekerjaan pemanduan yang diselesaikan untuk meningkatkan wawasan dan keahlian dari pemandu wisata.					
58.	Pemandu wisata (*guide*) selalu melakukan diskusi dengan pengunjung atau sesama rekan pemandu untuk meningkatkan pengetahuannya.					
59.	Setiap kegiatan pemanduan dilakukan dengan selalu menghargai dan membantu pengunjung untuk mendapatkan informasi yang benar.					
60.	Pemandu wisata (*guide*) selalu menggunakan bahasa Indonesia kepada pengunjung asal Indonesia dan bahasa Inggris kepada pengunjung asing/mancanegara selama kegiatan pemanduan wisata.					
61,	Pemandu wisata (*guide*) menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, dalam kegiatan pemanduan sedangkan bahasa asing lainnya tidak dikuasai.					
62.	Pemandu wisata (*guide*) juga menggunakan bahasa asing lainnya selain bahasa Inggris.					
63.	Pemandu wisata (*guide)* juga menggunakan bahasa tubuh untuk memberikan informasi kepada pengunjung/wisatawan.					
e.Tingkat Pengalaman						
64.	Organisasi selalu menetapkan tentang banyaknya pekerjaan pemanduan yang harus diselesaikan setiap hari kepada para pemandu wisata (*guide*) (Misalnya untuk pemanduan rutin wisata, kegiatan shooting film ataupun kunjungan tamu dinas).					
65.	Organisasi selalu mengatur jadwal pemanduan berdasarkan keahlian dan pengalaman pemanduan bagi para pemandu wisata (*guide*).					
66.	Pemanduan dilakukan disesuaikan dengan tingkat keahlian pemandu wisata (*guide*) dengan ketertarikan pengunjung misalnya keahlian untuk pengamatan satwa burung dan komodo.					
67.	Pemandu wisata (*guide*) sangat menguasai potensi dan daya tarik kawasan TN.Komodo untuk dipromosikan kepada pengunjung.					

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi (X-1)

NO	Res	Item Pernyataan																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	jml
1	1	4	5	5	5	5	2	5	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	101
2	2	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	107
3	3	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	110
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	117
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	115
6	6	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	100
7	7	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	102
8	8	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	119
9	9	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
11	11	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	115
12	12	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	114
13	13	5	5	5	5	5	2	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	104
14	14	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	118
15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
16	16	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120
17	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
18	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
19	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
20	20	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	110

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

21	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
22	22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
23	23	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	124
24	24	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	103
25	25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
26	26	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
27	27	5	4	4	5	5	1	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	100
28	28	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	111
29	29	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
30	30	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	112
31	31	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	113
32	32	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	106
33	33	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	109
34	34	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	120
35	35	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	120
36	36	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	107
37	37	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	116
38	38	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	3	5	106
39	39	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	117
40	40	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	117
41	41	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	103
42	42	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	108
43	43	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
44	44	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	97
45	45	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	113

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

46	46	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	118
47	47	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	113
48	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
49	49	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	114
50	50	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	108
51	51	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	1	1	5	4	4	4	1	5	3	100
52	52	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	113
53	53	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	110
54	54	5	5	4	4	5	2	3	5	3	3	4	4	2	3	2	1	1	2	3	4	4	3	5	3	4	5	89
55	55	5	5	4	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	2	4	4	109

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 3. Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja (X-2)

NO	Res	Item Pertanyaan															Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	70
2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	5	4	5	4	5	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	70
6	6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	62
7	7	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
8	8	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
9	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	11	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	65
12	12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	67
13	13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	58
14	14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
17	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
20	20	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	67

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

21	21	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	73
22	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	27	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
28	28	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
29	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	30	3	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	64
31	31	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	59
32	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	62
33	33	3	2	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	58
34	34	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	65
35	35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	71
36	36	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	68
37	37	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	70
38	38	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	64
39	39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
40	40	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	70
41	41	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	67
42	42	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	66
43	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
44	44	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	54
45	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

46	46	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	67
47	47	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3	64
48	48	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	3	5	5	4	5	64
49	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	50	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
51	51	4	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	4	66
52	52	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	53
53	53	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
54	54	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	62
55	55	4	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	62

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 4. Rekapitulasi Data Kuesioner Kinerja (Y)

NO		Item Pertanyaan																									
	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jml
1	1	5	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	116
2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	111
3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	107
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	115
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	120
6	6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	105
7	7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	102
8	8	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	116
9	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	128
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
11	11	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	117
12	12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	123
13	13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	118
14	14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	116
15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
16	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	129
17	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
18	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
19	19	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	119

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

20	20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	112
21	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
22	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	125
23	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	126
24	24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	103
25	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
26	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
27	27	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	106
28	28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	115
29	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	128
30	30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	5	110
31	31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	99
32	32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	102
33	33	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	5	3	4	3	4	108
34	34	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	114
35	35	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	114
36	36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	117
37	37	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	116
38	38	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	115
39	39	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	117
40	40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	118
41	41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	112
42	42	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	113
43	43	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126
44	44	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	91

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

45	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
46	46	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	112
47	47	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	3	111
48	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	121
49	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	126
50	50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	3	115
51	51	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	1	5	4	5	4	106
52	52	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	3	3	3	3	106
53	53	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	116
54	54	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	1	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	99
55	55	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	2	4	5	2	5	110

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran : 5 : Tabel Rotatted Component Matrix

a. Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.6364	90.384	.234	.	.899
VAR00002	108.7273	90.609	.134	.	.900
VAR00003	108.7091	88.729	.408	.	.897
VAR00004	108.7091	90.432	.182	.	.900
VAR00005	108.7091	89.877	.255	.	.899
VAR00006	110.7636	78.925	.570	.	.894
VAR00007	108.9273	86.291	.547	.	.894
VAR00008	108.6545	88.638	.482	.	.896
VAR00009	109.1091	83.914	.707	.	.891
VAR00010	109.1273	85.187	.464	.	.895
VAR00011	108.7818	87.655	.492	.	.896
VAR00012	109.6364	85.754	.334	.	.899
VAR00013	109.3636	84.125	.508	.	.894
VAR00014	109.3636	84.939	.466	.	.895
VAR00015	109.3455	83.897	.605	.	.892
VAR00016	109.3091	81.514	.603	.	.892
VAR00017	109.4364	82.139	.605	.	.892
VAR00018	109.3455	81.564	.610	.	.892
VAR00019	109.4182	81.952	.561	.	.893
VAR00020	108.9273	87.365	.406	.	.896
VAR00021	109.1818	82.781	.614	.	.892
VAR00022	109.2727	81.906	.708	.	.890
VAR00023	108.8182	87.485	.492	.	.895
VAR00024	109.4909	82.366	.505	.	.895
VAR00025	108.9455	87.275	.442	.	.896
VAR00026	109.0182	84.685	.563	.	.893

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b. Disiplin kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.4000	31.430	.439	.506	.884
VAR00002	62.5455	30.141	.622	.628	.877
VAR00003	62.3636	29.606	.667	.748	.875
VAR00004	62.3455	30.304	.596	.725	.878
VAR00005	62.3273	30.780	.559	.608	.880
VAR00006	62.2727	30.646	.600	.705	.878
VAR00007	62.9091	30.603	.381	.390	.889
VAR00008	62.8000	29.793	.510	.713	.882
VAR00009	62.9818	29.648	.479	.649	.885
VAR00010	62.4727	31.402	.476	.383	.883
VAR00011	62.4000	29.504	.644	.661	.875
VAR00012	62.3455	30.378	.623	.586	.877
VAR00013	62.3273	30.409	.583	.654	.878
VAR00014	62.3818	29.722	.728	.673	.873
VAR00015	62.3636	31.013	.512	.603	.881

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.3636	82.236	.662	.	.915
VAR00002	110.3636	81.458	.583	.	.915
VAR00003	110.3091	82.662	.564	.	.916
VAR00004	110.2545	82.304	.605	.	.915
VAR00005	110.2909	83.025	.526	.	.916
VAR00006	110.2182	81.618	.684	.	.914
VAR00007	110.0364	84.073	.539	.	.917
VAR00008	110.0182	83.240	.668	.	.915
VAR00009	110.4545	81.549	.561	.	.916
VAR00010	110.2727	83.461	.519	.	.917
VAR00011	110.1455	82.719	.635	.	.915
VAR00012	110.4000	81.652	.517	.	.917
VAR00013	110.1273	83.854	.509	.	.917
VAR00014	110.2727	81.943	.600	.	.915
VAR00015	110.2364	81.776	.462	.	.918
VAR00016	110.4182	81.618	.648	.	.915
VAR00017	110.3273	82.484	.584	.	.916
VAR00018	110.1818	83.040	.584	.	.916
VAR00019	110.0727	83.846	.493	.	.917
VAR00020	111.0909	84.455	.211	.	.924
VAR00021	111.0182	81.018	.363	.	.922
VAR00022	110.5818	81.618	.441	.	.918
VAR00023	110.7455	80.564	.588	.	.915
VAR00024	110.8182	79.596	.556	.	.916
VAR00025	110.7091	79.173	.654	.	.914
VAR00026	110.2727	79.202	.718	.	.913

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 6.Hasil Uji Reliabilitas Kusioner Penelitian

1.Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.900	26

2. Disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.893	15

3.Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.930	26

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran 7. Hasil analisis Regresi.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	.776	.767	4.43145

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3822.867	2	1911.433	103.976	.000[a]
	Residual	955.933	52	18.383		
	Total	4778.800	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.736	7.205		2.045	046		
	X1	.375	.088	.377	4.281	.000	.555	1.803
	X2	.911	.138	.583	6.618	.000	.555	1.803

a. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran.8. Nilai *r Product Moment.*

Tabel 11. NILAI_NILAI r *PRODUCT-MOMENT*

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka