



UNIVERSITAS TERBUKA

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISPLINAN
TERHADAP KINERJA PRAJURIT TNI ANGKATAN LAUT
DI PANGKALAN TNI ANGKATAN LAUT DUMAI**

Tesis diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Magister Administrasi Publik

Disusun Oleh :

**T A R M O
NIM 014306321**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

JAKARTA, 2008

ABSTRAK

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengawak dari organisasi tersebut mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. Pangkalan TNI Angkatan Laut (Lanal) Dumai merupakan organisasi dituntut kemampuannya sebagai pendukung kesatuan TNI Angkatan Laut dalam rangka mobilitas kegiatan operasi, maka Lanal dengan segenap kekuatannya bertugas pokok melaksanakan segala usaha, kegiatan dan tindakan untuk mengamankan dan mempertahankan pangkalan beserta segenap peralatan, perlengkapan dan fasilitasnya terhadap segala bentuk ancaman yang dapat merugikan terselenggaranya fungsi pangkalan.

Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya Lanal Dumai dipengaruhi oleh kinerja prajurit yang mengawaknya, sedangkan kinerja prajurit dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya motivasi dan kedisiplinan prajurit. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja prajurit yang bertugas di Pangkalan TNI Angkatan Laut (Lanal) Dumai. Penelitian ini dilakukan dengan memakai metode survei, dan data yang diperoleh dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan dengan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka TNI Angkatan Laut perlu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan kinerja prajuritnya. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik juga perlu ditingkatkan untuk menambah motivasi kerja yang pada muaranya akan meningkatkan kinerja prajuritnya.

Kata Kunci : motivasi dan kedisiplinan.

ABSTRACT

An organization can run well if human sources able to execute their function and their duty properly. The Indonesian Navy Base in Dumai (Lanal Dumai) as an organization is demanded to support the mobility of Navy operation within its area. Therefore Lanal with the whole its strength undertake all efforts, activities and actions to maintain and secure the naval base therewith the whole equipments, supplies and its facilities to all the form of threat which can harm the well naval base's function.

In executing its function and its duty, Lanal Dumai is influenced by soldier performance manning it, while soldier performance is influenced by various factors, among other things motivation and soldier discipline. This research is to study the influence of motivation and discipline to soldier performance of Naval Base in Dumai (Lanal Dumai). This Research is conducted by survey method, data were obtained to be analyzed statistically by descriptive and inferential. Result of research indicate that the factor of motivation and discipline have the strong influence and significance with the performance of sailor of Naval Base in Dumai.

Refer to the conclusion, hence TNI AL requires to improve the motivation and discipline in order to improve its soldier performance. Intrinsic and extrinsic motivation requires to be improved to increase the job motivation which is at the end will improve the performance of the soldier.

Keyword : motivate and discipline

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

Tesis yang berjudul ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PRAJURIT TNI ANGKATAN LAUT DI PANGKALAN TNI ANGKATAN LAUT DUMAI adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Jakarta, April 2008
Yang Menyatakan

T A R M O
NIM : 014306321

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : T a r m o

NIM : 014306321

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
 TERHADAP KINERJA PRAJURIT TNI ANGKATAN LAUT
 DI PANGKALAN TNI ANGKATAN LAUT DUMAI

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 Maret 2008

Waktu : 11.00 – 13.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :

Dr. Surachman Dimiyati

Penguji Ahli:

Dr. Wilfredus B. Elu

Pembimbing I:

Pheni Chalid, SF, MA, Ph.D

Pembimbing II:

Suciati, M Sc, Ph.D

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA PRAJURIT TNI ANGKATAN LAUT
DI PANGKALAN TNI ANGKATAN LAUT DUMAI

Penyusun Tesis: T a r m o

NIM : 014306321

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Maret 2008

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

PHENI CHALID, SF, MA, Ph.D

SUCIATI, M Sc, Ph.D

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana

PROF. DR. H. UDIN S. WINATAPUTRA, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan tesis dengan judul :

“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PRAJURIT TNI ANGKATAN LAUT DI PANGKALAN TNI ANGKATAN LAUT DUMAI”

Pembuatan tesis ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai derajat sarjana S-2 Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Keberhasilan penulis menyelesaikan tesis ini adalah berkat bantuan arahan, dorongan, dan perhatian dari berbagai pihak, dan untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. **Bapak Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA** selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
2. **Bapak Pheni Chalid, SE, MA, Ph.D** selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dorongan dan persetujuan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. **Suciati, M Sc, Ph.D** selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. **Bapak/Ibu staf pengajar Program Pascasarjana Universitas terbuka.**
5. **Bapak Komandan Pangkalan TNI Angkatan Laut Dumai** selaku atasan penulis dengan segala dukungan dan bimbingannya

6. **Istri dan Anak tercinta** yang selalu berdoa dan memberi dorongan moril dalam rangka menyelesaikan studi Pascasarjana .

7. **Rekan-rekan**, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis senantiasa berdo'a pada Tuhan Yang Maha Esa, semoga bantuan Bapak / Ibu dan berbagai pihak diberikan balasan yang setimpal dan selalu mendapat perlindungan-Nya.

Dengan segala keterbatasan, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya PangkalanTNI Angkatan Laut Dumai dan semoga Tuhan memberikan Rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga dunia Pendidikan kita dapat berkembang lebih baik lagi.

Jakarta, 2008
Penulis

T A R M O

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Perumusan Masalah.....	5
D. Pertanyaan Penelitian	6
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
G. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Teori Yang Mendukung.....	9
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	36
C. Kerangka Pemikiran.....	36

D. Rumusan Hipotesis.....	38
---------------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
--	----

B. Pengumpulan Data.....	43
--------------------------	----

C. Pengolahan Data.....	44
-------------------------	----

D. Metode, Instrumen Penelitian, Definisi Konseptual dan Operasional.....	45
---	----

E. Analisis Data.....	49
-----------------------	----

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
------------------------------------	----

B. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	69
---	----

C. Pembahasan.....	86
--------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	89
--------------------	----

B. Saran.....	90
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	91
---------------------	----

LAMPIRAN.....	93
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Prajurit yang Dinas di Lanal Dumai	40
2. Jumlah Sampel Penelitian	42
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian sebelum Uji Validitas dan Realibitas ...	48
4. Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
5. r Hitung dari Pengujian Validitas & Reliabilitas Pada Ujicoba Variabel Motivasi.....	55
6. r Hitung dari Pengujian Ulang Validitas & Reliabilitas Variabel Motivasi.....	56
7. r Hitung dari Pengujian Validitas & Reliabilitas Pada Uji coba Variabel Kedisiplinan.....	58
8. r Hitung dari Pengujian Ulang Validitas & Reliabilitas Variabel Kedisiplinan.....	60
9. r Hitung dari Pengujian Validitas & Reliabilitas Pada Ujicoba Variabel Kinerja Prajurit.....	61
10. r Hitung dari Pengujian Ulang Validitas & Reliabilitas Variabel Kinerja Prajurit.....	63
11. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	65
12. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan.....	66
13. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	68
14. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (<i>R Square</i> dan <i>Ajusted R Square</i>) dari Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	72
15. t Hitung dan Signifikansi Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Prajurit.....	73
16. ANOVA <i>Test</i> Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	75

Tabel	Halaman
17. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (<i>R Square</i> dan <i>Ajusted R Square</i>) dari Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	77
18. t Hitung dan Signifikansi Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	78
19. ANOVA <i>Test</i> Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	80
20. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (<i>R Square</i> dan <i>Ajusted R Square</i>) dari Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	82
21. t Hitung dan Signifikansi Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	83
22. ANOVA <i>Test</i> Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).....	85
23. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2 dan <i>Adjusted R</i> ²) Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	87

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Data-data Kuesioner pernyataan.....	93
2. Butir-butir pernyataan Dimensi Motivasi.....	94
3. Butir-butir pernyataan Dimensi Kedisiplinan	96
4. Butir-butir pernyataan Dimensi Kinerja	98
5. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi.....	100
6. Analisis Deskripsi Variabel Kedisiplinan.....	101
7. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja.....	102
8. Jawaban Responden Ujicoba Variabel Motivasi (X_1).....	103
9. Jawaban Responden Ujicoba Variabel Kedisiplinan (X_2).....	104
10. Jawaban Responden Ujicoba Variabel Kinerja (Y).....	105
11. Hasil Jawaban dari Sampel Untuk Variabel Motivasi (X_1).....	106
12. Hasil Jawaban dari Sampel Untuk Variabel Kedisiplinan (X_2).....	108
13. Hasil Jawaban dari Sampel Untuk Variabel Kinerja Prajurit (Y)	110
14. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1).....	112
15. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1) Putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (11, 14 dan 17).....	114
16. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X_2).....	116
17. Analisis Validitas dan Reliabilitas variabel Kedisiplinan (X_2) putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (11, 16 dan 18).....	118
18. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	120
19. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) putaran ke 2 setelah	

membuang pernyataan yang tidak valid (7, 9 dan 10).....	122
20. Analisis pengaruh Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Prajurit (Y)	124
21. Analisis pengaruh Kedisiplinan (X_2) terhadap variabel Kinerja Prajurit (Y).....	126
22. Analisis pengaruh Motivasi (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Prajurit (Y).....	128
23. Perhitungan rata-rata skor tiap pernyataan pada variabel motivasi.....	130
24. Perhitungan rata-rata skor tiap pernyataan pada variabel kedisiplinan.....	131
25. Perhitungan rata-rata skor tiap pernyataan pada variabel kinerja.....	132

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Jenjang Kebutuhan Maslow	18
2. Hubungan antar motivasi, kedisiplinan dan kinerja	38
3. Grafik <i>NPP of Regresion Standardized Residual</i> Variabel Motivasi terhadap Kinerja	71
4. Kurva Normal Motivasi terhadap Kinerja Prajurit	74
5. Grafik <i>NPP of Regresion Standardized Residual</i> Variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja	76
6. Kurva Normal Kedisiplinan terhadap Kinerja Prajurit.....	79
7. Grafik <i>NPP of Regresion Standardized Residual</i> Variabel Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja	81
8. Kurva Normal Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Prajurit.....	84

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

TNI Angkatan Laut merupakan kekuatan inti dalam pengamanan laut Indonesia, yaitu sesuai dengan Undang-Undang nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yang menyebutkan bahwa tugas TNI Angkatan Laut adalah melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan matra laut serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut.

Dalam melaksanakan tugasnya TNI Angkatan Laut didukung oleh Armada RI Kawasan, yaitu Armada RI Kawasan Timur (Armatim) yang berkedudukan di Surabaya dan Armada RI Kawasan Barat (Armabar) yang berkedudukan di Jakarta. Armada Kawasan membawahi Satuan-satuan dan Pangkalan-pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lantamal). Lantamal membawahi Pangkalan-pangkalan TNI Angkatan Laut (Lanal).

Pangkalan TNI Angkatan Laut (Lanal) Dumai merupakan salah satu Lanal di bawah Lantamal I Belawan Armada RI Kawasan Barat. Lanal merupakan salah satu komponen Sistem Senjata Armada Terpadu (SSAT) yang berfungsi untuk

memproyeksikan kekuatan TNI Angkatan Laut ke daerah operasi serta memberikan dukungan administrasi logistik secara berlanjut agar terjamin keamanan dan kelangsungan operasi di daerah operasi.

Untuk menjamin terselenggaranya dukungan yang berhasil dan berlanjut, maka Lanal dalam batas-batas tertentu harus mampu mempertahankan diri dengan menggunakan unsur-unsur tempur yang sedang berada di dalam wilayah tanggung jawab pengamanannya terhadap segala ancaman dari luar dan dari dalam baik yang terselubung maupun terbuka. Lanal dituntut kemampuannya sebagai pendukung kesatuan TNI Angkatan Laut dalam rangka mobilitas kegiatan operasi, maka Lanal dengan segenap kekuatannya bertugas pokok melaksanakan segala usaha, kegiatan dan tindakan untuk mengamankan dan mempertahankan pangkalan beserta segenap peralatan, perlengkapan dan fasilitasnya terhadap segala bentuk ancaman yang dapat merugikan terselenggaranya fungsi pangkalan.

Sesuai dengan peranan pangkalan, maka pangkalan selalu menjadi sasaran utama untuk direbut, dikuasai atau dihancurkan oleh lawan dengan tujuan untuk melumpuhkan kekuatan laut atau digunakan sebagai pangkalan depan atau pangkalan aju dalam rangka operasi-operasi selanjutnya. Oleh karena itu pangkalan rawan terhadap serangan musuh yang dilakukan baik secara terbuka maupun terselubung. Mengingat kerawanan pangkalan tersebut, maka setiap pangkalan harus senantiasa membina kemampuan untuk mempertahankan diri terhadap berbagai ancaman bekerja sama dengan instansi lain sesuai system pertahanan wilayah setempat.

Lanal Dumai sebagai satuan pelaksana dari Lantamal I Belawan, yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dukungan logistik dan administrasi bagi kapal-kapal TNI Angkatan Laut yang beroperasi di wilayah Lanal Dumai, membina potensi maritim menjadi kekuatan pertahanan keamanan Negara di laut dan operasi keamanan laut terbatas. Sesuai fungsi dan peranannya Lanal Dumai dituntut untuk dapat melaksanakan dengan baik.

Dalam melaksanakan fungsi dan peranannya, pangkalan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai dan didukung oleh personel yang memiliki kemampuan untuk mengawaki Alat Utama Sistem dan Senjata (Alutsista) yang ada di pangkalan tersebut.

Personel atau Prajurit TNI Angkatan Laut dituntut untuk mampu menjadi Prajurit Pejuang Sapta Marga yang sekaligus profesional yang terampil di bidang profesinya dan memiliki ketahanan fisik sesuai dengan lingkungan penugasannya, sehingga mampu mengemban tugasnya dengan baik.

Dalam segala situasi Lanal harus mampu mengemban tugas dan fungsinya dengan baik, prajurit TNI Angkatan Laut yang mengawaki Lanal dituntut untuk selalu siap melaksanakan tugas, karena kinerja dari prajurit akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja Lanal.

Kinerja dari seorang prajurit dipengaruhi dari berbagai faktor, faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian diantaranya adalah motivasi, diklat, promosi, kedisiplinan, sikap, kesejahteraan, beban tugas dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut tidaklah berdiri sendiri-sendiri, dengan kata lain bahwa faktor yang satu terkait dengan faktor lainnya, faktor yang satu menjadi penyebab munculnya faktor

yang lain, sehingga seluruhnya seolah-olah membentuk masalah yang kompleks dan rumit. Walaupun secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini hanya dibatasi pada dua faktor yang dianggap penting yaitu motivasi dan kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang dinas di Lanal Dumai.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang muncul dan yang berkaitan dengan kinerja prajurit dilingkungan Lanal Dumai tidaklah spesifik namun sering sekali terjadi dilapangan manakala para prajurit bekerja, sehingga banyak timbul pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penyebab rendahnya kinerja prajurit. Masalah-masalah tersebut diantaranya:

Pertama; prajurit cenderung pasif, tidak memiliki inisiatif, kurang peka terhadap lingkungannya, tidak peduli dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tugasnya, karena ada kecenderungan para prajurit lebih memikirkan kebutuhan hidup dasar bagi keluarganya yang kadang masih belum terpenuhi, fenomena ini pada gilirannya berdampak pada kinerja yang rendah.

Kedua; didalam pekerjaan sehari-hari banyak prajurit yang melaksanakan pekerjaan secara asal-asalan, sehingga terkesan hanya melaksanakan kewajiban sekedarnya saja asal selesai, mereka tidak mempunyai motivasi untuk melakukan yang terbaik bagi institusinya. Motivasi merupakan proses mental didalam diri seseorang untuk berbuat dan berkarya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, apabila kebutuhan hidupnya sendiri belum terpenuhi, maka motivasi prajurit untuk

melaksanakan tugas pokoknya juga rendah dan asal-asalan. Fenomena ini pada gilirannya akan berdampak pada kinerja yang rendah.

Ketiga: sering terjadi prajurit yang terlambat hadir untuk dinas kerja padahal sudah disediakan lyn (angkutan) oleh dinas, adanya kebiasaan mangkir pada jam-jam tertentu, adanya beberapa prajurit yang tidak mematuhi perintah atasannya, adanya tindakan tidak normatif yang dilakukan oleh prajurit seperti kerja diluar jam kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar. Fenomena ini pada gilirannya berdampak pada kinerja yang rendah.

C. Perumusan Masalah

Melihat latar belakang dan permasalahan yang muncul di Lanal Dumai yang sangat kompleks, sehingga sering muncul gejala yang sangat berpengaruh kepada kinerja prajurit seperti prestasi kerja, kemampuan nalar dalam menjawab permasalahan yang ada, kemampuan untuk melaksanakan perintah-perintah yang telah disampaikan oleh pimpinan dengan respek dan loyalitas. Fenomena kurang inisiatif, bekerja asal-asalan, tidak serius dan kurang disiplin di kalangan prajurit menjadi masalah yang serius di kalangan tentara, karena tuntutan tugas mengharuskan keseriusan dan kedisiplinan yang tinggi. Hal inilah yang menjadi masalah di Lanal Dumai. Berdasarkan rumusan ini, maka pertanyaan pokok berikut ini haruslah dijawab, yaitu "Seberapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai".

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan gejala-gejala yang dapat dideteksi dan diidentifikasi dari masalah yang menjadi obyek penelitian, maka pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai ?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai ?

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini mencapai tujuan yang diharapkan dan untuk menyederhanakan permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada dua peubah bebas yaitu motivasi dan kedisiplinan, adapun sebagai peubah terikat adalah kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai.

F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dengan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan pengembangan wawasan bagi penulis dalam hal motivasi dan kedisiplinan serta kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan kepada TNI Angkatan Laut dalam mengambil kebijakan selanjutnya.
- c. Sebagai bahan referensi atau informasi kepada teman-teman peneliti yang akan meneliti pada saat yang akan datang dan pengguna pada umumnya.

G. Sistematika Penulisan

Tulisan ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisi latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

Bab II Kajian pustaka dan kerangka pemikiran, yang berisi teori yang dijadikan sebagai bingkai dalam menganalisa berupa kerangka pemikiran dan diikuti dengan rumusan hipotesa.

Bab III Metodologi penelitian, yang berisi penentuan populasi dan sample, pengumpulan dan pengolahan data serta analisa data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, berupa jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang berisi hasil analisis dan hasil analisa data dalam usaha menguji hipotesis.

Bab V Penutup, yang berisi kesimpulan dan saran.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Teori Yang Mendukung

1. Hakikat Motivasi

a. Pengertian

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi sangat relevan dan mempunyai hubungan antar manusia, khususnya antara atasan dan bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. Apabila timbul aksi mogok kerja oleh seorang pegawai pasti ada faktor fisik dan psikologis yang mendorong mereka berperilaku demikian. Dengan demikian motivasi disimpulkan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku serta keinginan seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah.

American Encyclopedia "*Motivation: That predisposition (it self the subject of much controvercy) within the individual which arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior*". Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit

topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah manusia.

Oleh beberapa ahli psikologi faktor-faktor tersebut sering disebut sebagai “motivasi” yaitu sebagai tujuan yang diinginkan untuk mendorong orang berperilaku tertentu. Motivasi penting karena dengan motivasi yang baik diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan harus memperhatikan motivasi anak buah karena beberapa alasan :

- 1) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Karena ada bawahan yang sebenarnya mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 4) Untuk memberikan penghargaan dan menciptakan kepuasan kerja pada bawahannya.

Lebih jauh Merle J. Moskowitz berpendapat “Motivation is usually defined as the initiative and direction of behavior and the study of motivation is in effect the study of course of behavior” (Malayu SP Hasibuan; 1999: 96). Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan kajian motivasi sebenarnya merupakan kajian tingkah laku.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya dengan sungguh-sungguh, untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sesuai dengan kemampuan pegawai yang pada gilirannya adalah untuk memenuhi kebutuhan individu (Malayu SP Hasibuan; 1999: 96). Gray mendefinisikan dengan agak lain bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal seseorang yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah motif atau *motive*. Menurut The Liang Gie, motif adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Martoyo (1994) menyatakan bahwa motif adalah sesuatu yang merangsang atau mendorong keinginan seseorang untuk giat dan antusias guna mendapat hasil yang optimal dalam bekerja. Motif dapat berupa kebutuhan yang disadari atau tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi.

Kata-kata lain yang seringkali dihubungkan dengan motivasi adalah insentif. Hayness dan Martoyo dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan (1999: 94) membedakan antara motif dengan insentif. Menurutnya motif adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu (*something within an individual which incites him or her to action*). Sedangkan insentif (*incentive*) adalah alat atau sarana yang menimbulkan dorongan. Orang yang mendorong

semangat atau memotivasi orang lain disebut dengan motivator.

Motivasi merupakan sesuatu yang kompleks, karena dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, praktek dan teori kebijaksanaan SDM, struktur organisasi, perlakuan terhadap individu, keterampilan, tingkah laku seseorang dan sebagainya. Motivasi hanya dapat diberikan pada “orang-orang yang mampu” untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena akan sia-sia. Memotivasi bawahan ini tidaklah mudah, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) oleh bawahan. Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah “sama” misal makan dan minum; tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang “tidak sama” bahkan sangat beragam.

Malayu S.P. Hasibuan (1999: 94) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu Teori Kepuasan (*Content Theory*) dan Teori Proses (*Process Theory*), yang penjelasannya sebagai berikut:

Teori Motivasi Kepuasan atau Keinginan dibukunya Malayu SP Hasibuan (1999: 95) yang ditegaskan oleh Harold Koontz “*Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*”. Artinya motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau

suatu tujuan. Wayne F. Cascio menyatakan dibukunya Malayu SP Hasibuan (1999: 95) "*Motivation is a force that results from an individual's desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst, social approval)*". Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat). Definisi motivasi juga berarti sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Moekijat dalam buku Malayu SP Hasibuan (1999: 95) berpendapat bahwa motif mengandung pengertian semua alat penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas, atau bergerak dan secara langsung mengarah kepada sasaran akhir. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Manusia sebagai makhluk hidup dibekali dengan cipta, rasa dan karsa mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang senantiasa

berkembang sesuai dengan tuntutan kodrat, lingkungan dan taraf hidupnya. Mengingat keterbatasan alat pemuas kebutuhan, maka manusia berusaha sekuat tenaga untuk mencukupi atau memuaskan kebutuhannya dengan bekerja.

Keberhasilan menjalankan tanggung jawab pekerjaan selanjutnya menghasilkan kepuasan kerja. Dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang (*incentive*) untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut untuk menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata, bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan perkataan lain, tidak semua orang yang bekerja itu hanya mau bekerja karena membutuhkan uang. Menimbulkan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan adalah merupakan suatu keharusan bagi setiap manajer.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Chiselli dan Brown mengemukakan bahwa faktor-faktor di bawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja,

yaitu : 1) Kedudukan; 2) Pangkat jabatan; 3) Masalah Umur; 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial; 5) Mutu pengawasan.

Faktor pertama, yang umumnya dianggap paling penting untuk kepuasan kerja adalah : "*Job Security*", pekerjaan yang dipegang karyawan itu merupakan pekerjaan yang aman dan tetap.

Faktor kedua, yang menempati urutan faktor yang dianggap penting oleh para karyawan umumnya adalah faktor-faktor kemungkinan/kesempatan untuk mendapat kemajuan (*Opportunities for advancement*).

Faktor ketiga, kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya gairah.

Faktor keempat, *good working companion*, rekan sekerja yang baik. Faktor ini berhubungan pula dengan faktor berikut, berupa : hubungan dengan pimpinan atau faktor pimpinan yang baik. Pimpinan yang baik ini akan kurang memberikan rasa takut pada karyawan, tetapi banyak menimbulkan rasa hormat dan menghargai. Faktor kepemimpinan, bukanlah hanya faktor bakat pemimpin, tetapi juga merupakan faktor yang dapat dikembangkan dengan latihan-latihan yang teratur. Faktor selanjutnya adalah faktor kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan. Tingginya gaji atau imbalan merupakan sesuatu yang relatif. Jaminan finansial dan jaminan sosial merupakan salah satu faktor

dari kesejahteraan, diantaranya adalah tersedianya perumahan, angkutan yang memadai, tunjangan hari raya (THR) dan lain-lain, yang semua akan menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya :

- 1) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada "orang-orang yang mampu" untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena akan sia-sia. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah "sama" misalnya setiap orang butuh makan dan minum; tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang "tidak sama", karena dipengaruhi oleh

selera, kebiasaan dan lingkungannya. Misalnya Budi senang makanan yang pedas, sedang Amir senang makanan yang manis. Dalam memotivasi ini pimpinan hanya berdasarkan perkiraan. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Menurut Peterson dan Plowman dalam buku Malayu SP Hasibuan (1999: 93-94) keinginan-keinginan itu, adalah :

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

b. Beberapa Teori Motivasi

Teori ini didasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan

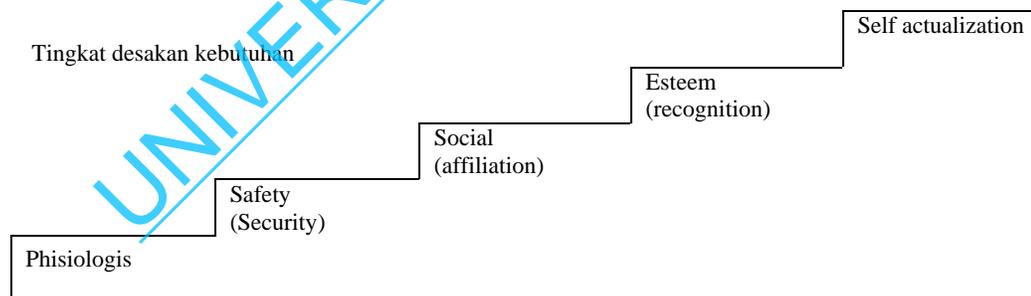
individu, sehingga aktivitas yang dilakukannya mengacu pada diri seseorang yang berhubungan dengan tingkat kepuasan dan mendorong semangat kerja. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat untuk bekerja. Teori Motivasi Kepuasan ini dikenal antara lain:

1) Teori Motivasi Klasik

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

2) Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Abraham Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan yaitu : 1) Kebutuhan fisik; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan kasih sayang, 4) Kebutuhan penghargaan; 5) Kebutuhan aktualisasi diri.



Gambar 1. Jenjang Kebutuhan teori Maslow

Jika yang mendasari tumbuhnya motivasi hidupnya adalah pemenuhan kebutuhan, maka tujuan dalam beraktivitas dilakukan secara bertahap dalam arti bahwa kebutuhan paling utama yang dipenuhi adalah kebutuhan dasarnya lebih dahulu, setelah

terpenuhi baru kemudian untuk memenuhi kebutuhan berikutnya. Hal ini sebagaimana diterangkan oleh Maslow yang mengklasifikasikan motivasi berdasarkan hirarki atas dasar tingkat kebutuhan. Kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan biologis dan psikologis sebagai upaya mempertahankan kehidupannya, setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka meningkat untuk mencapai kebutuhan sosial lainnya yang meliputi aktivitas interaksi dengan lingkungannya, sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi lagi adalah kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan diri, dan kebutuhan tingkat lanjut adalah kebutuhan aktualisasi diri. Dalam upaya pencapaian kebutuhan tersebut di atas, Maslow menyatakan bahwa seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap, dalam arti bahwa kebutuhan paling utama yang dipenuhi adalah kebutuhan dasarnya lebih dahulu, setelah terpenuhi baru kemudian untuk memenuhi kebutuhan berikutnya. Dengan demikian bahwa aktivitas seseorang termotivasi untuk mencapai atau memenuhi kebutuhannya.

3) Teori ERG (Existence, Relatedness and Growth) dari Alderfer.

Alderfer dalam buku Malayu SP Hasibuan (1999: 113) berpendapat bahwa masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya tidaklah secara bertahap. Banyak terjadi bahwa setiap orang merealisasikan keseluruhan kebutuhan dalam waktu bersamaan walaupun kebutuhan strata rendah belum terpenuhi secara total, tidak sebagaimana yang diterangkan oleh Abraham Maslow, selanjutnya Alderfer menyempurnakan teori Maslow. Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok

yaitu 1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), 2) Kebutuhan akan berhubungan (*Relatedness need*) dan 3) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth need*), yang dimaksud dengan kebutuhan akan keberadaan adalah kebutuhan dasar yang pada hakikatnya upaya mempertahankan kelangsungan hidup, yang hampir serupa artinya dengan kebutuhan fisik atau psikologisnya Maslow, sedangkan kebutuhan akan berhubungan adalah menjalin hubungan sesamanya, berinteraksi, berkomunikasi, melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain, sedangkan kebutuhan akan kemajuan adalah hubungan yang berkaitan dengan keinginan intrinsik untuk mengembangkan dirinya, baik berkembang secara lahir maupun batin.

4) Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini menekankan bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara dua faktor, yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan disebut dengan faktor motivator dan faktor ketidakpuasan disebut dengan faktor hygiene. Oleh karena itu teori ini biasa disebut dengan konsep hygiene.

Faktor hygiene bersifat preventif, memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja, faktor ini kira-kira tidak jauh berbeda dengan susunan terbawah dari hirarki kebutuhan Maslow, bersifat mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan, faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Faktor motivator kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari

hirarki kebutuhan Maslow. Lebih lanjut, menurut teori ini faktor hygiene seperti upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan, dan kebijakan administrasi organisasi tidak bisa membangkitkan semangat dan prestasi karyawan, tetapi agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi (*content*) yang selalu merangsang untuk berprestasi, yaitu faktor keberhasilan, penghargaan, rasa tanggung-jawab, pekerjaan yang disenangi dan faktor-faktor peningkatan.

Dari beberapa teori tentang motivasi tersebut di atas, disimpulkan bahwa motivasi dapat dilihat dari dua sisi, yaitu pertama dari sisi individu dan kedua dari sisi organisasi, keduanya saling berhubungan. Memotivasi individu karyawan dalam organisasi untuk berorientasi pada tujuan merupakan suatu keharusan, sebab didasarkan pada pemikiran bahwa manusia memiliki beragam sifat, perilaku dan motivasi. Bila keragaman motivasi dari sejumlah karyawan yang demikian lebar dan bervariasi maka organisasi itu sangat sulit mencapai tujuan, sasaran serta target-target yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu pimpinan organisasi berupaya untuk mempersempit variasi motivasi karyawan dengan menumbuhkan aktivitas dan mengarahkan pola pikir dan pola tindak serta perilaku untuk mencapai tujuan, sasaran serta target-target yang telah digariskan. Bila sejumlah karyawan telah terarah maka karyawan itu menjelma sebagai aset kekuatan yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan. Hal inilah yang

dikatakan bahwa memotivasi merupakan konsep yang menimbulkan dorongan untuk beraktivitas dari dalam diri karyawan. Dengan demikian, organisasi dalam hal bertindak memotivasi karyawannya memiliki alasan agar seluruh karyawan untuk berpola pikir, bertindak, berperilaku dan berorientasi mencapai tujuan organisasi.

Rangkuman dari berbagai pendapat tersebut di atas dapat dirumuskan diantaranya:

Pertama; bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuannya.

Kedua; bahwa motivasi dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari sisi aktif yakni sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi yang dimiliki agar produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan serta harapan. Sebaliknya dari sisi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus perangsang untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi daya kerja ke arah yang diinginkan.

Ketiga; motivasi pada diri seseorang tidaklah muncul tanpa sebab, berarti terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi. Demikian pula dengan kuat dan lemahnya, konsistensi mempertahankan dan motivasi dalam hidupnya, ditentukan pula oleh kuat-lemahnya dan konsistennya faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kesadaran akan kewajiban dan tanggungjawab, pemenuhan tingkat kebutuhan, pihak lain yang lebih berpengaruh atas dirinya merupakan

faktor - faktor yang berpengaruh terhadap lemah dan kuatnya serta konsistennya motivasi seseorang. Kalau faktor yang mempengaruhi tersebut adalah kesadaran akan tanggungjawab, maka dalam beraktivitas ditunjukkan pada tanggungjawab dan fungsinya.

Seluruh aktivitas yang dilakukan merupakan pertanggungawaban terhadap dirinya sendiri dan juga terhadap lingkungan organisasinya. Motivasi yang didasari kesadaran ini menjadi dorongan yang prima dan pada umumnya pimpinan tidak banyak memberikan dorongan, sebab yang bersangkutan sudah berjalan dan bekerja sesuai dengan tuntutan maupun organisasi. Jika faktor yang berpengaruh adalah pemenuhan tingkat kebutuhan maka dalam beraktivitas semata-mata berambisi untuk memenuhi kebutuhannya.

Karyawan yang memiliki motivasi yang didasarkan pada ambisi ini akan puas dan bekerja dengan baik bila seluruh harapan dan kebutuhannya terpenuhi, tetapi bila tidak terpenuhi maka akan terjadi sebaliknya, aktivitasnya akan lemah dan bahkan akan meninggalkan tugas dan kewajibannya. Sedangkan apabila faktor motivasi tumbuh dari pihak lain yang lebih berpengaruh atas dirinya maka dalam beraktivitas selalu perlu dipacu dan yang memacu motivasinya adalah pihak lain yang berpengaruh terhadap dirinya. Jika yang memberikan dorongan dianggap lebih rendah walaupun saran dan pendapat itu baik dan benar, maka orang tersebut tidak memedulikannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik suatu sintesis bahwa motivasi adalah merupakan proses mental di dalam diri seseorang untuk berbuat dan berkarya dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Dengan kata lain motivasi adalah upaya atau usaha yang didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

c. Arti Motivasi Bagi Tentara

Pemberian motivasi adalah menciptakan dorongan-dorongan batin untuk bekerja sama dan menyumbangkan tenaga dan pikirannya yang selaras dengan tujuan organisasi untuk memajukan organisasi. Motivasi tidak berkaitan langsung dengan ketrampilan atau kecakapan, melainkan dengan kemauan individu untuk berkontribusi kemampuannya kepada upaya pencapaian tujuan kelompok. Pada seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, maka ketrampilan dan kecakapan lebih mudah ditingkatkan.

Motivasi mempunyai peranan yang penting pada diri individu baik di strata atasan maupun bawahan, karena merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang atasan dikatakan berhasil dalam menggerakkan bawahan, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahan untuk mendorong diri mereka sendiri dalam mencapai tujuan atau standar kerja. Setiap atasan maupun bawahan perlu memahami teknik motivasi, karakteristik bawahan yang perlu dimotivasi dan tidak kalah pentingnya mengenai teknik individual dalam memotivasi.

1) Teknik Memotivasi

- a) Pendekatan Kekerasan. Dapat dilakukan dengan memanfaatkan wewenang atasan yang dimiliki, memaksa dan ancaman, perintah apa yang harus dilaksanakan, tidak pernah bosan mengingatkan aturan dan sedikit mungkin memberikan kebebasan pada bawahan.
- b) Pendekatan Sikap Bersahabat. Dapat dilakukan dengan mengambil sikap kebabakan atau menciptakan iklim kerja yang kondusif.
- c) Pendekatan transaksi. Dapat dilakukan dengan kesepakatan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja yang harus dicapai dengan imbalan yang diberikan oleh atasan.
- d) Pendekatan Kompetisi. Dapat dilakukan dengan cara menciptakan persaingan antar bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dengan sejumlah imbalan kepada mereka yang bekerja sangat baik.
- e) Pendekatan Internalisasi. Teknik ini dilakukan melalui rekayasa lingkungan agar motivasi muncul dari dalam diri sendiri tanpa perasaan tertekan.

2) Karakteristik Bawahan

- a) Bawahan yang belum matang (immature), biasanya dicirikan sebagai bawahan yang tidak efektif, cenderung menghindari tanggung jawab, tidak kompeten serta mereka memang membutuhkan pengarahan dan perintah.

- b) Bawahan yang lebih efektif (more effective), umumnya mereka lebih efektif dibandingkan dengan yang belum matang, dapat mulai diberi wewenang dan tanggung jawab walaupun tetap masih perlu diberi instruksi atau perintah.
- c) Bawahan yang cakap (proficient), yaitu yang sudah mendekati matang. Umumnya mereka sudah berani mengambil inisiatif dan dapat diberi wewenang dan tanggung jawab lebih besar.
- d) Bawahan yang sudah matang (mature), yang dicirikan oleh perilaku efektif, dapat memotivasi diri sendiri, berkemauan kuat dan siap mengambil tanggung jawab, kompeten, serta mampu mengarahkan diri sendiri untuk bekerja dan berprestasi tinggi.

2. Hakikat Kedisiplinan

a. Pengertian

Disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti murid, *disciplinary* mengenai kepatuhan. Kata ini kemudian berubah menjadi *discipline* yang berarti kepatuhan atau hal-hal yang menyangkut tata tertib. Dengan demikian makna disiplin adalah suatu kepatuhan kepada aturan-aturan, norma-norma, patokan-patokan, hukum, dan tata tertib yang berlaku.

Menurut Pandji Anoraga (2007: 240), disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditentukan. Disiplin mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan

bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hani Handoko (1997: 208-209), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua macam kegiatan pendisiplinan yaitu :

1) Pendisiplinan Preventif adalah kegiatan / tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Pendisiplinan Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Jika ada pegawai yang secara nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner dalam bentuk suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang terjadi, pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarkis, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan terakhir sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Apabila langkah-langkah tersebut diambil dengan tepat, hubungan organisasi dengan para pegawainya diharapkan berada pada

tahap yang mendorong para pegawainya untuk menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki tujuan, antara lain :

- 1) Menciptakan suasana kerja yang teratur, lancar, serasi, harmonis, tertib dan mempunyai hasil yang baik sehingga dapat menguntungkan kantor / perusahaan serta para pegawai.
- 2) Menciptakan sistem kerja yang teratur akan memudahkan setiap pegawai dalam melakukan tugasnya serta sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 3) Menunjang disiplin kerja, semangat kerja pegawai khususnya dan perusahaan pada umumnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi (meningkatkan / menurunkan) disiplin kerja seseorang, yaitu sebagai berikut : 1) Keadaan pimpinan; 2) Faktor pengawasan; 3) Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri); 4) Kesempatan untuk mengembangkan karier; 5) Lingkungan kerja yang menyenangkan; 6) Jaminan keamanan; 7) Perlakuan yang adil dan jujur; 8) Kondisi kerja yang menyenangkan; 9) Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga); 10) Jaminan hari tua yang baik; 11) Hubungan kerja yang harmonis

d. Hukuman Disiplin

Dalam menegakkan disiplin kerja perlu diadakan hukuman disiplin bagi yang melakukan pelanggaran disiplin, yaitu setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tentang disiplin kerja, baik yang dilakukan selama jam kerja maupun di luar jam kerja.

Hukuman disiplin atau pendisiplinan adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena telah melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja.

e. Jenis – Jenis Hukuman Disiplin

Tingkat dan jenis hukuman disiplin pegawai dapat dibedakan menjadi :

- 1) Hukuman disiplin ringan, seperti : a) Teguran lisan; b) Teguran tertulis; c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Hukuman disiplin sedang, seperti : a) Penurunan kenaikan gaji berkala; b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala.

Dari uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh seseorang (pegawai) dalam menunjukkan kinerjanya di tempat bekerja (kantor/perusahaan), tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman kerja serta tempat kerja secara keseluruhan.

f. **Disiplin Tentara**

Disiplin prajurit Tentara Nasional Indonesia adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh setiap prajurit Tentara Nasional Indonesia yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit Tentara Nasional Indonesia. Disiplin tentara adalah syarat mutlak untuk:

- 1) Menetapi semua peraturan-peraturan tentara dan semua perintah-perintah kedinasan dari tiap-tiap atasan, dari mengenai hal yang kecil-kecil dengan tertib.
- 2) Menegakkan penghidupan dalam tentara yang baru dan teratur, dalam hal yang kecil-kecil, yang remeh tetapi penting.

3. **Hakekat Kinerja**

a. **Pengertian**

Kata 'kinerja' berasal dari bahasa Inggris '*performance*' yang identik dengan bahasa Indonesia 'prestasi'. *Performance* berarti tingkah laku yang membuahkan satu hasil, khususnya tingkahlaku yang yang dapat mengubah lingkungan dengan cara-cara tertentu. Pengertian kinerja dapat difahami dari perannya dalam organisasi. Peran kinerja dalam organisasi dapat diamati dari beberapa hal diantaranya proses keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah alat, metode, cara, tujuan yang dalam prosesnya membutuhkan perencanaan, kemungkinan dan kinerja (*performance*). Demikian pula kinerja dapat dilihat dari suatu proses usaha

seseorang dalam mencapai kebutuhannya, seseorang melakukan aktivitas guna mendapatkan kemajuan-kemajuan dan keinginan-keinginannya, maka dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya.

Menurut Acmad S. Ruky (2002: 14) istilah kinerja / prestasi sebenarnya merupakan pengalihbahasaan dari kata Inggris '*performance*'. Didalam *The New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu :

- 1). Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang mobil yang sangat cepat (*high performance car*).
- 2). Kinerja adalah pertunjukkan yang biasanya digunakan dalam kalimat *falk dance performance*, atau pertunjukkan tari-tarian rakyat.
- 3). Kinerja adalah pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat *in performing his/her duties*.

Kinerja dapat dipahami sebagai ekspresi seluruh potensi yang dimiliki seseorang dalam mengemban tanggungjawab yang dapat dipantau dari sisi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan yang dimaksud dengan potensi tersebut adalah faktor-faktor psikis yang meliputi berbagai hal, seperti di antaranya kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan lain-lain dalam mengelola sumberdaya yang ada di sekitarnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber daya yang ada disekitarnya adalah seluruh elemen fisik dan non fisik; misalnya organisasi, tenaga kerja, perencanaan, peluang dan peralatan yang terlibat dalam proses kerja dalam mencapai tujuannya.

Bernardin dan Russel dalam bukunya Acmad S. Ruky (2002: 15) mendefinisikan tentang performance sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”, prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Perilaku kerja dipengaruhi tidak hanya oleh motivasi, tetapi yang lebih penting adalah kemampuan. Betapapun seseorang termotivasi untuk berkinerja, namun bila tidak memiliki kemampuan yang cukup sesuai, maka kinerja tidaklah dapat tercapai secara maksimal. Dari sini dapat kita lihat bahwa kualitas kehidupan kerja juga terkait dengan tingkat kepuasan, motivasi, partisipasi dan komitmen. Sehingga kualitas kehidupan kerja juga merupakan tingkatan dimana lingkungan kerja dan anggota organisasi dapat memfasilitasi kebutuhan dan keinginan mereka.

Kehidupan kerja merupakan proses yang terjadi didalam organisasi sebagai jawaban atas kebutuhan kerja, dimana di dalam organisasi tersebut dikembangkan suatu mekanisme bahwa setiap pekerja diikutsertakan dalam setiap pengambilan keputusan yang terkait dengan perencanaan kehidupan mereka di pekerjaannya. Oleh karenanya harus disadari secara mendasar bahwa kehidupan kerja adalah iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja, berencana dan sistematis untuk menimbulkan kepuasan kerja, perasaan senang, terjamin dan mendapat perlindungan dalam bekerja.

Motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil. Hal itu dilakukan mereka karena imbalan yang mereka peroleh dari kerja itu adalah imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka.

Kinerja (*performance*) merupakan kombinasi dari faktor-faktor motivasi (*motivation*) dengan upaya (*effort*), kemampuan (*ability*) dan ketepatan persepsi peran (*accuracy of preception*).

Faktor-faktor yang dapat mendukung pencapaian kinerja, yakni lingkungan kerja (*environment*), karakteristik pegawai (*personal characteristic*). Unsur-unsur lingkungan kerja adalah kesesuaian peran (*role match*), sumberdaya (*recources*), bimbingan (*guidance*) dan pelatihan (*training*), sedangkan karakteristik pegawai meliputi kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*), yang berarti bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik adalah jika terdapat kemampuannya dengan tujuan organisasi saling mendukung satu sama lainnya. Namun juga tidak demikian bila tidak memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh unsur-unsur yang ada maka juga tidak dapat berkinerja dengan baik, walaupun seluruhnya tersedia optimal.

b. Penilaian atau Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang dengan tujuan untuk melihat kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi pada fokus strategik dari organisasi. Dilakukannya penilaian kinerja disebabkan adanya

kaitan dari organisasi dalam suatu sistem organisasi. Tujuan utama dari sistem perilaku organisasi adalah untuk mengidentifikasi peubah manusia dan peubah organisasi, yang kemudian membantu memanipulasi untuk meraih tujuan organisasi. Beberapa dari peubah hanya dapat dikenali melalui dampaknya, sedangkan beberapa yang lainnya dapat dikendalikan. Dari hasil proses memanipulasi peubah tersebut kemudian dapat diukur dalam berbagai bentuk berdasarkan tiga kriteria, yaitu: 1) Kinerja, 2) Kepuasan Pribadi dan 3) Pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

Kinerja sering kali dilihat dari kualitas, kuantitas produk, pelayanan dan tingkat pelayanan pelanggan. Kepuasan kerja sering kali terlihat melalui rendahnya tingkat kemangkiran, kemalasan dan tidak ditempat, tidak melaksanakan tugas dan keluar dari lingkungan kerja. Namun demikian perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja juga dapat terlihat dari kesejahteraan pegawai, dimana berdasarkan analisis kesejahteraan, yaitu meliputi :

- 1). Menentukan perkiraan kerja dari pengembangan sebuah paket kesejahteraan yang fleksibel.
- 2). Mengenali sikap pegawai terhadap rencana kesejahteraan.
- 3). Mempersiapkan informasi yang terinci mengenai kebutuhan maupun demografis perencanaan kesejahteraan tanpa menimbulkan harapan-harapan kecuali kebutuhan yang mutlak.
- 4). Menentukan tukar tambah (*trade-off*) yang lebih disukai para pegawai bila kenaikan biaya memaksa perubahan atau pemotongan paket kesejahteraan.

Beberapa penyebab yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yakni a) kekurangan pengetahuan dan keterampilan, b) tidak tepatnya insentif diberikan, c) lingkungan kerja yang tidak mendukung dan d) tidak adanya motivasi.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang dengan tujuan para pemimpin untuk melihat kemampuan karyawan dalam kontribusi pada fokus strategik dari organisasi. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja dan akuntabilitas pada setiap individu, unit organisasi maupun keseluruhan unit-unit yang terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

c. **Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian dapat dilihat dari berbagai perspektif pengembangan organisasi, namun pada dasarnya sebagai umpan balik bagi organisasi untuk membuat keputusan bagi karyawannya, apakah perlu mendapat pelatihan, pendidikan, peringatan atau pemecatan.

Penilaian kinerja yang ditinjau dari perspektif manajemen SDM diantaranya: 1) Perbaikan kinerja; 2) Penyesuaian kompensasi; 3) Keputusan penempatan; 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan; 5) Perencanaan dan pengembangan karir; 6) Defisiensi proses penempatan staf; 7) Umpan balik pada SDM

Dari uraian di atas kinerja adalah hasil fungsi upaya, kemampuan dan ketepatan persepsi peran atas dasar tiga kriteria; penilaian hasil dari tugas, perilaku dan karakter yang merupakan faktor yang sangat diperlukan oleh

organisasi, dan pengukuran dilakukan dengan mengkaji atau mengukur dimensi kinerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti dan tempat yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi peneliti berikutnya untuk melaksanakan penelitian.

Penelitian yang dilakukan seorang Mahasiswa di salah satu perguruan tinggi di Jakarta menjelaskan tentang hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen di UPN “Veteran” Jakarta menjelaskan tentang hasil penelitian, dinyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja dosen (Y), kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas / independen (X). Metode analisis data yang dipergunakan dalam menjawab tujuan penelitian adalah metoda statistik dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y), motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen (Y).

C. Kerangka Pemikiran

Setiap institusi baik itu berorientasi profit atau non profit, selalu ditekankan dan diharapkan setiap proses dapat mengalami peningkatan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, demikian juga di institusi militer. Untuk mencapai sasaran tersebut, perlu

ditunjang oleh beberapa faktor yang ada pada perusahaan tersebut, antara lain kondisi kerja dari para karyawannya.

Apabila karyawan tidak memiliki gairah dan semangat kerja, sudah barang tentu tingkat kedisiplinan akan berkurang, demikian pula sebaliknya. Jika karyawan memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi maka tingkat kedisiplinan juga akan meningkat, sehingga kinerja juga akan meningkat.

Prajurit yang memiliki motivasi yang tinggi tidak mudah putus asa dan pantang menyerah dalam setiap penugasan baik di daerah operasi maupun sebagai staf di kantor, motivasi bisa timbul dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Dengan memiliki motivasi yang tinggi prajurit akan memberikan kinerja yang tinggi dan tentunya kinerja terbaik yang akan diberikan terhadap atasannya maupun instansinya.

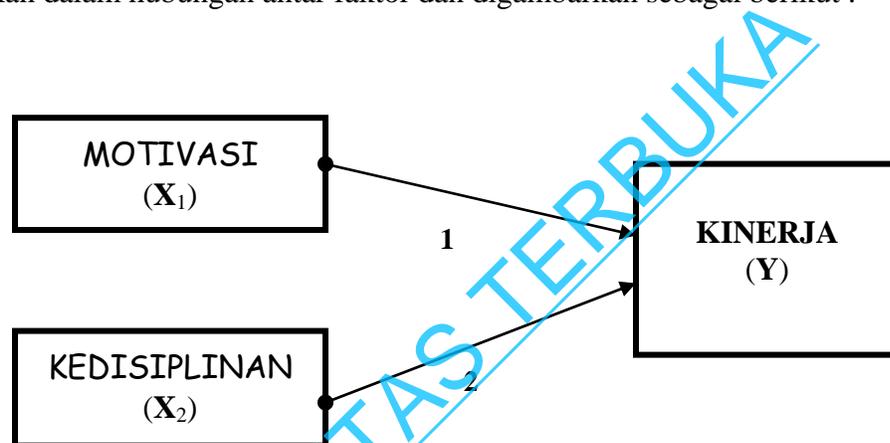
Kedisiplinan sangat dibutuhkan di lingkungan militer, sejak dari pendidikan dasar para prajurit sudah dilatih untuk selalu mentaati peraturan dan harus tepat waktu, kedisiplinan harus terus diasah dan dikembangkan agar terus terasah dan tidak kendur oleh perjalanan waktu. Prajurit akan memiliki ketaatan yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik, mereka tidak akan mudah menyerah begitu saja dengan tantangan yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Perhatian atasan kepada setiap prajurit membuat mereka termotivasi, karena sudah diberikan penghargaan oleh atasan. Hasil dari motivasi dan kedisiplinan tersebut akan memberikan kontribusi pada prajurit yang memiliki ketaatan dan loyalitas yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak mudah menyerah

dengan tantangan dan keadaan yang dihadapinya, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh motivasi dan kedisiplinan adalah jika prajurit dapat melaksanakannya secara bersama-sama dengan baik dan penuh kesadaran, sehingga kinerja prajurit akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik model alur kerangka berpikir yang dikembangkan dalam hubungan antar faktor dan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Hubungan antar motivasi, kedisiplinan dan kinerja.

D. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian, seperti berikut ini :

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai. Semakin meningkat motivasi semakin meningkat pula kinerjanya.
2. Diduga terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai. Semakin meningkat kedisiplinan semakin meningkat pula kinerjanya.

3. Diduga terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai. Semakin meningkat motivasi dan kedisiplinan semakin meningkat pula kinerjanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah semua individu, anggota atau subyek yang terdapat didalam kesatuan yang diteliti. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah prajurit TNI Angkatan Laut yang dinas di Lanal Dumai. Personel/prajurit yang dinas di Lanal Dumai sebanyak 176 orang.

Tabel 1. Jumlah Populasi Prajurit yang dinas di Lanal Dumai

No	Strata	Populasi
1	Perwira	24 orang
2	Bintara	74 orang
3	Tamtama	78 orang
Jumlah		176 orang

Sumber : Pengolahan data

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah data dan informasi yang disajikan dalam bentuk tabel yang telah dipilah-pilah berdasarkan keterkaitan dengan penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Random Sampling. Pendapat Slovin dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis karangan Husein Umar (2000) menyatakan

bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan, berdasarkan rumus sebagai berikut :

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

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi).

Disini penulis menggunakan error sebesar 10%, dengan demikian besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\frac{176}{1 + 176 (0.1)^2} = 63,76 = 64 \text{ responden}$$

Dengan komposisinya sebagai berikut :

a. Prajurit TNI Angkatan Laut strata Perwira =

$$\frac{24}{176} \times 64 = 8,72 = 9 \text{ responden}$$

b. Prajurit TNI Angkatan Laut strata Bintara =

$$\frac{74}{176} \times 64 = 26,90 = 27 \text{ responden}$$

c. Prajurit TNI Angkatan Laut strata Tamtama =

$$\frac{78}{176} \times 64 = 28,36 = 28 \text{ responden}$$

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

No	Strata	Sampel
1	Perwira	9 orang
2	Bintara	27 orang
3	Tamtama	28 orang
Jumlah		64 orang

Dari 64 orang responden tersebut dapat dirinci berdasarkan :

- a. Jenis kelamin sebagai berikut :
 - 1) Pria : 57 orang
 - 2) Wanita : 7 orang
- b. Pendidikan sebagai berikut :
 - 1) SMP : 6 orang
 - 2) SMA : 55 orang
 - 3) S1 : 3 orang
- c. Masa kerja sebagai berikut :
 - 1) Kurang dari 10 tahun : 4 orang
 - 2) Antara 10 s/d 20 tahun : 32 orang
 - 3) Lebih dari 20 tahun : 28 orang

Dalam pengambilan sampel dipilih prajurit yang sudah senior yang dianggap dapat memahami pernyataan yang diajukan. Untuk tingkat perwira, yaitu para perwira staf yang sudah berpangkat kapten, untuk

tingkat bintanga yang sudah berpangkat sersan kepala (Serka) sampai dengan pembantu letnan satu (Peltu), sedangkan untuk tamtama yang sudah berpangkat kelasi kepala (Klk) sampai dengan kopral kepala (Kopka).

B. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, penelitian ini mengembangkan beberapa teknik pengumpulan data dimana diharapkan mampu melengkapi semua data yang diperlukan, yaitu sebagai berikut :

1. Data primer, diperoleh dari hasil kuesioner.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan atau menjawab masalah yang akan diteliti. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner, kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dari responden, yaitu prajurit TNI Angkatan Laut yang bertugas di Lanal Dumai, baik itu Perwira, Bintara maupun Tamtama. Hal ini dimaksudkan guna mengetahui tanggapan pribadinya terhadap suatu masalah yang diajukan sesuai dengan hal-hal yang diperlukan. Dalam kuesioner ini dirumuskan sejumlah pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban, sehingga responden diberi kesempatan untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan data yang diperlukan. Selain itu juga melalui observasi (pengamatan) dan wawancara (*interview*).

2. **Data sekunder dengan cara penelitian Perpustakaan (*Library research*).**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi-informasi yang disediakan oleh unit atau lembaga-lembaga yang ada. Data sekunder dengan cara penelitian perpustakaan (*Library Research*), merupakan satu penelitian / riset yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca, meneliti, mencari, menentukan dan mempelajari teori yang ada hubungannya dengan pembahasan tesis melalui buku-buku yang menunjang dengan masalah yang akan diteliti, sehingga data yang ada akan saling melengkapi.

C. **Pengolahan Data**

Agar pengolahan data dapat dilakukan dengan akurat ada beberapa cara yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner tertutup yaitu kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban yang dianggap benar.
2. Langsung yaitu jawaban pertanyaan yang diberikan responden adalah jawaban tentang dirinya.
3. Skala bertingkat yaitu suatu pertanyaan diikuti kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan bobot nilai 1-5 untuk setiap jawaban.

Seluruh data yang dikumpulkan selanjutnya dikelompokkan, ditabulasikan dan dibuat perhitungan. Pembobotan dengan menggunakan Skala Likert menjadi 5 skala yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju

(TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) untuk setiap jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

Untuk pembobotan pernyataan yang positif, penilaian sebagai berikut :

Apabila jawaban Sangat Setuju nilai 5

Apabila jawaban Setuju nilai 4

Apabila jawaban Kurang Setuju nilai 3

Apabila jawaban Tidak Setuju nilai 2

Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju nilai 1

Untuk pembobotan pernyataan negatif, penilaian sebagai berikut :

Apabila jawaban Sangat Setuju nilai 1

Apabila jawaban Setuju nilai 2

Apabila jawaban Kurang Setuju nilai 3

Apabila jawaban Tidak Setuju nilai 4

Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju nilai 5

D. Metode, Instrumen Penelitian, Definisi Konseptual dan Operasional

1. Metode Penelitian

Untuk menganalisa permasalahan yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan pendekatan terhadap metode dan instrumen yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan.

Agar konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalisasikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai variabel nilai. Dalam penelitian ini untuk

pembuktian hipotesis yang telah dibuat, penulis melakukan dua analisis yang masing-masing menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan satu analisis linier berganda untuk dapat menganalisa ditentukan terlebih dahulu variabel-variabel yang diperlukan yaitu :

- a) Analisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Prajurit

Y = Kinerja Prajurit. (Variabel Terikat)

X_1 = Motivasi (Variabel Bebas)

- b) Analisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Prajurit.

Y = Kinerja Prajurit (Variabel Terikat)

X_2 = Kedisiplinan (Variabel Bebas)

- c) Analisis pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Prajurit

Y = Kinerja Prajurit (Variabel Terikat)

X_1 = Motivasi dan X_2 = Kedisiplinan (Variabel Bebas)

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian yaitu:

- a) instrumen untuk mengumpulkan data motivasi,
- b) instrumen untuk mengumpulkan data kedisiplinan,
- c) instrumen untuk mengumpulkan data kinerja prajurit.

3. Definisi Konseptual dan Operasional

- a) Definisi Konseptual

Motivasi adalah semua dorongan seseorang baik dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini berarti motivasi bisa didapat dari luar dirinya (ekstrinsik)

maupun motivasi yang timbul dari dirinya sendiri (intrinsik).

Disiplin adalah suatu kepatuhan kepada aturan-aturan, norma-norma, patokan-patokan, hukum, dan tata tertib yang berlaku, sehingga setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan akan bekerja sesuai peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat dimana dia bekerja.

Kinerja adalah semua produk atau jasa yang dicapai oleh pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

b) Definisi Operasional

Motivasi adalah skor penilaian yang diukur dari faktor intern dan ekstern dari pegawai tersebut, antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, persaingan, hasil kerja dan tingkat kebutuhan.

Kedisiplinan adalah skor penilaian yang didapat dari ketaatan pada peraturan, kehadiran, tanggung jawab, ketepatan waktu dan hasil kerja.

Kinerja adalah skor penilaian kinerja yang diukur dari standar kerja yang meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan.

c) Kisi-kisi

Dari uraian definisi konseptual dan definisi operasional serta indikator-indikator tersebut di atas, maka disusun instrumen sebanyak 20 butir pernyataan dengan kisi-kisi seperti tersebut dibawah ini :

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR PERNYATAAN	
			BUTIR NOMOR	JUMLAH
Motivasi (X1)	Faktor Intern	-Kematangan diri	1,2,3,5,7,8,12	7
		-Tingkat pendidikan	4,	1
		-Umpan balik	6,15	2
		-Bakat kemampuan	9,16,19	3
		-Prestasi	10,17	2
	Faktor Ekstern	-Perintah Atasan	11,18	2
	-Kualitas kerja	13,20	2	
	-Persaingan	14	1	
Jumlah			20	
Kedisiplinan (X2)	Waktu	-Kedatangan	1,2,18,19	4
		-Waktu luang	12	1
		-Apel	15	1
	Aturan	-Penyelesaian tugas	3,4,9,20	4
		-Tata tertib	5,8,11,14,16	5
		-Kehadiran	6,7	2
	-Keamanan	10	1	
Tambahan tugas	-Lembur	13,17	2	
Jumlah			20	
Kinerja (Y)	Standart kerja	-Prakarsa	1	1
		-Tanggungjawab	2,5,14,20	4
		-Kerjasama	3,12,15	3
		-Mekanisme	4,17	2
		-Kejujuran	6	1
		-Kesejahteraan	7	1
		-Pengawasan	8,10	2
		-Prioritas	13	1
		-Loyalitas	16	1
		-Mutu kerja	18,19	2
Pemberdayaan	-Renwasrik	9	1	
	-Pengalaman kerja	11	1	
Jumlah			20	

E. Analisis Data

Untuk analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi dengan uji persyaratan validitas dan statistika deskriptif untuk skor keempat instrumen.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam pengujian validitas dan reliabilitas ini, dilakukan analisis antara skor butir dengan skor tabel butir dengan pendekatan *Product Moment* (korelasi Pearson).

Prosedur analisis tersebut sekaligus menggambarkan konsistensi internal yang didasarkan pada homogenitas butir, serta mempunyai relevansi dengan validitas isi (Lewis R, Aiken, 1994).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir persyaratan dalam kuesioner sudah valid dan reliable, sehingga bisa mengukur faktor-faktornya. Butir-butir pernyataan dinyatakan valid bila r hitung $>$ r tabel dan reliabel jika harga r yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Burhan Nurgiantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2002 : 332).

Untuk selanjutnya data diuji apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Secara teoritis dapat diduga bahwa data seharusnya distribusi secara normal. Untuk menguji normalisasi data digunakan asumsi-asumsi.

Pengolahan data menggunakan formula regresi untuk menyatakan

hubungan antar variabel, yaitu kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebagai variabel bebas, secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.

2. Korelasi

Korelasi tidak menunjukkan sebab akibat, namun pada korelasi dijelaskan besarnya tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel bebas (X) seperti faktor variabel motivasi dan kedisiplinan dengan variabel terikat (Y) kinerja prajurit TNI AL yang dinas di Lanal Dumai. Untuk dapat memberi interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Korelasi Rendah
0,40 – 0,599	Korelasi Sedang
0,60 – 0,799	Korelasi Kuat
0,80 – 1,00	Korelasi Sangat Kuat

Sumber : Sugiono, 2004, Statistika untuk Penelitian

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji signifikansi korelasi *product moment* (uji t).

3. Analisis Regresi

Dengan menggunakan teknik regresi akan diperoleh persamaan hubungan dalam bentuk persamaan linier sebagai persamaan yang dapat mengestimasi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan diasumsikan secara matematika sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Apabila variabel bebas jumlahnya hanya satu, sehingga rumus yang digunakan adalah :

$$Y = f(X)$$

Fungsi tersebut akan berbentuk persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = b_0 + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat

b_0 = konstanta

b = koefisien regresi variabel

X = Variabel bebas

b. Persamaan linier berganda

Apabila variabel bebas lebih dari satu, sehingga rumus yang digunakan adalah :

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Fungsi tersebut akan berbentuk persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

b_0 = konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien Regresi variabel X_2

Y = Kinerja prajurit

X_1 = Motivasi

X_2 = Kedisiplinan

Untuk menganalisis data dalam rangka mendukung penelitian ini dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Melalui teknik korelasi akan diperoleh ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk menguji apakah koefisien ganda tersebut dapat digeneralisasikan untuk semua populasi maka harus diuji signifikansinya dengan uji F yang mengkonsultasikan antara F hitung dan F tabel.

Pada penelitian ini, seluruh pengolahan data dilakukan dengan menggunakan piranti lunak (*software*) program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 13.0 agar diperoleh hasil yang lebih tepat dan akurat serta lebih baik.

Sedangkan untuk menguji harga t hitung selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel t , sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara faktor variabel motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja prajurit TNI AL yang dinas di Lanal Dumai, dapat digeneralisasikan dan berlaku untuk sampel. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 = 0$: atau koefisien regresi variabel bebas tidak signifikan dengan variabel terikat.
- b. $H_a \neq 0$: atau koefisien regresi variabel bebas signifikan dengan variabel terikat.

Dasar didalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Teori hitungan diatas untuk menguji signifikansi seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 = 0$; atau model regresi tidak signifikan.
- b. $H_a \neq 0$; atau model regresi signifikan.

Dasar untuk pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Di dalam teknik statistik regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kinerja prajurit sebagai variabel terikat apabila nilai faktor variabel motivasi dan kedisiplinan sebagai variabel bebas dirubah. Untuk ini ada pengaruh yang erat antara korelasi dan regresi, dimana teknik korelasi digunakan untuk menganalisa kuatnya pengaruh antara variabel, sedangkan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh/memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dengan demikian apabila koefisien korelasi tinggi, maka

koefisien regresi juga bernilai positif (naik) dan sebaliknya jika koefisien negatif maka koefisien regresi juga negatif (turun).

4. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas melalui proses menguji butir-butir pernyataan yang ada dalam sebuah daftar pernyataan, apakah isi dari butir-butir pernyataan yang ada sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan sudah valid dan reliabel berarti butir-butir pernyataan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktor-faktornya.

Dalam penelitian ini analisis validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian untuk variabel motivasi dan kedisiplinan sebagai variabel bebas serta variabel kinerja prajurit sebagai variabel terikat. Adapun uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel, seperti berikut :

a. Variabel Motivasi

Untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk instrumen ini diuji cobakan dulu kepada 30 orang responden dengan taraf signifikansi 5%, maka untuk perolehan r hitung yang dapat dilihat pada lampiran 14 dan seperti pada Tabel 8 dibawah ini :

Tabel 5. r Hitung dari Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pada Uji Coba Variabel Motivasi

NOMOR	BUTIR PERNYATAAN	r HITUNG	KETERANGAN
1	1	0,477	Valid
2	2	0,734	Valid
3	3	0,694	Valid
4	4	0,465	Valid
5	5	0,632	Valid
6	6	0,706	Valid
7	7	0,503	Valid
8	8	0,721	Valid
9	9	0,680	Valid
10	10	0,690	Valid
11	11	0,061	Tidak Valid
12	12	0,710	Valid
13	13	0,453	Valid
14	14	-0,149	Tidak Valid
15	15	0,705	Valid
16	16	0,454	Valid
17	17	-0,194	Tidak Valid
18	18	0,706	Valid
19	19	0,544	Valid
20	20	0,827	Valid

Alpha = 0,900

Dengan jumlah responden 30 orang, $df = n - 2 = 28$, $\alpha = 0,05$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,374. Dari Tabel 5 tersebut di atas dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

- 1) Validitas Kuesioner / Angket

Untuk menentukan hipotesis :

H_0 : skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya r tabel = 0,374.

r hitung dapat dilihat pada Tabel 5 di kolom r hitung.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan valid
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tidak valid

Oleh karena itu dari 20 pernyataan yang ada, 3 (tiga) pernyataan yang r hitungnya $<$ r tabel, yaitu nomor urut pernyataan 11, 14 dan 17 (r hitungnya 0,061, -0,149 dan -0,194), maka analisis ini perlu diulang dengan hanya memasukkan butir pernyataan yang bernilai positif dan r hitungnya $>$ r tabel.

Hasil analisis ulang putaran pertama hasilnya seperti yang terdapat pada Lampiran 15 dan dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. r Hitung dari Pengujian ulang Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

NOMOR	BUTIR PERNYATAAN	r HITUNG	KETERANGAN
1	1	0,477	Valid
2	2	0,734	Valid
3	3	0,694	Valid
4	4	0,465	Valid
5	5	0,632	Valid
6	6	0,706	Valid
7	7	0,503	Valid
8	8	0,721	Valid
9	9	0,680	Valid
10	10	0,690	Valid

11	12	0,710	Valid
12	13	0,453	Valid
13	15	0,705	Valid
14	16	0,454	Valid
15	18	0,706	Valid
16	19	0,544	Valid
17	20	0,827	Valid

Alpha = 0,927

Dari Tabel 6 tersebut di atas, dapat dilihat bahwa semua r hitung $>$ r tabel, jadi semua sisa butir pernyataan tersebut adalah valid.

2) Reliabilitas Kuesioner / Angket

Untuk menentukan hipotesis :

H_0 : skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

H_a : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya r Alpha 0,927.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika r Alpha $>$ 0,60, maka pernyataan reliabel.
- b) Jika r Alpha $<$ 0,60, maka pernyataan tidak reliabel

(Burhan Nurgiantoro, Gunawan dan Marzuki, 2002).

Karena r Alpha (0,927) $>$ 0,60, maka ke-17 pernyataan tersebut adalah reliabel.

b. Variabel Kedisiplinan

Untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk instrumen ini diuji cobakan dulu kepada 30 orang responden dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh hasil uji coba instrumen putaran pertama untuk perolehan r hitung seperti pada Lampiran 16 dan dapat dilihat pada Tabel 7, sebagai berikut :

Tabel 7. r Hitung dari Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pada Uji Coba Variabel Kedisiplinan.

NOMOR	BUTIR PERNYATAAN	r HITUNG	KETERANGAN
1	1	0,668	Valid
2	2	0,456	Valid
3	3	0,467	Valid
4	4	0,442	Valid
5	5	0,645	Valid
6	6	0,784	Valid
7	7	0,634	Valid
8	8	0,675	Valid
9	9	0,616	Valid
10	10	0,595	Valid
11	11	0,271	Tidak Valid
12	12	0,472	Valid
13	13	0,473	Valid
14	14	0,560	Valid
15	15	0,719	Valid
16	16	0,249	Tidak Valid
17	17	0,511	Valid
18	18	0,165	Tidak Valid
19	19	0,395	Valid
20	20	0,711	Valid

Alpha= 0,894

Dengan jumlah responden 30 orang, $df = n - 2 = 28$, $\alpha = 0,05$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,374. Dari Tabel 7 tersebut di atas dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1) Validitas Kuesioner / Angket

Untuk menentukan hipotesis :

H_0 : skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

H_a : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya $r_{\text{tabel}} = 0,374$.

r hitung dapat dilihat pada Tabel 7 di kolom r hitung.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan valid
- b) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tidak valid

Oleh karena itu dari 20 pernyataan yang ada, 3 (tiga) pernyataan yang r hitungnya $< r_{\text{tabel}}$, yaitu nomor urut pernyataan 11, 16 dan 18 (r hitungnya 0,271, 0,249 dan 0,165), maka analisis ini perlu diulang dengan hanya memasukkan butir pernyataan yang bernilai positif dan r hitungnya $> r_{\text{tabel}}$.

Hasil analisis ulang putaran pertama hasilnya seperti pada Lampiran 17 dan dapat dilihat di Tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. r Hitung dari Pengujian ulang Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

NOMOR	BUTIR PERNYATAAN	r HITUNG	KETERANGAN
1	1	0,630	Valid
2	2	0,474	Valid
3	3	0,453	Valid
4	4	0,472	Valid
5	5	0,610	Valid
6	6	0,807	Valid
7	7	0,664	Valid
8	8	0,667	Valid
9	9	0,633	Valid
10	10	0,611	Valid
11	12	0,407	Valid
12	13	0,495	Valid
13	14	0,572	Valid
14	15	0,686	Valid
15	17	0,583	Valid
16	19	0,442	Valid
17	20	0,745	Valid

Alpha = 0,908

Dari Tabel 8 tersebut di atas, dapat dilihat bahwa semua r hitung > r tabel, jadi semua sisa butir pernyataan tersebut adalah valid.

2) Reliabilitas Kuesioner / Angket

Untuk menentukan hipotesis :

Ho : skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

Ha : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya r Alpha 0,908.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika $r \text{ Alpha} > 0,60$, maka pernyataan reliabel.
- b) Jika $r \text{ Alpha} < 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel (Burhan Nurgiantoro, Gunawan dan Marzuki, 2002).

Karena $r \text{ Alpha} (0,908) > 0,60$, maka ke-17 pernyataan tersebut adalah reliabel.

c. Variabel Kinerja Prajurit

Untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk instrumen ini diuji cobakan dulu kepada 30 orang responden dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh hasil uji coba instrumen putaran pertama untuk perolehan r hitung seperti pada Lampiran 18 dan dapat dilihat pada Tabel 9, sebagai berikut :

Tabel 9. r Hitung dari Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pada Uji Coba Variabel Kinerja Prajurit

NOMOR	BUTIR PERNYATAAN	r HITUNG	KETERANGAN
1	1	0,904	Valid
2	2	0,852	Valid
3	3	0,506	Valid
4	4	0,658	Valid
5	5	0,770	Valid
6	6	0,704	Valid
7	7	0,192	Tidak Valid
8	8	0,793	Valid
9	9	0,368	Tidak Valid
10	10	0,236	Tidak Valid
11	11	0,837	Valid
12	12	0,850	Valid
13	13	0,738	Valid
14	14	0,488	Valid
15	15	0,794	Valid

16	16	0,813	Valid
17	17	0,856	Valid
18	18	0,913	Valid
19	19	0,735	Valid
20	20	0,645	Valid

Alpha = 0,953

Dengan jumlah responden 30 orang, $df = n - 2 = 28$, $\alpha = 0,05$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,374. Dari Tabel 12 tersebut di atas dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1) Validitas Kuesioner / Angket

Untuk menentukan hipotesis :

Ho : skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya;

Ha : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya r tabel = 0,374.

r hitung dapat dilihat pada Tabel 9 di kolom r hitung.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan valid
- b) Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tidak valid

Oleh karena itu dari 20 pernyataan yang ada, 3 (tiga) pernyataan yang r hitungnya < r tabel, yaitu nomor urut pernyataan 7, 9 dan 10 (r hitungnya 0,192, 0,368 dan 0,236), maka analisis ini perlu diulang dengan hanya memasukkan butir pernyataan yang bernilai positif dan r hitungnya > r tabel.

Hasil analisis ulang putaran pertama untuk perolehan r hitung, hasilnya seperti yang terdapat pada Lampiran 19 dan dapat dilihat pada Tabel 10, dibawah ini :

Tabel 10. r Hitung dari Pengujian ulang Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Prajurit

NOMOR	BUTIR PERNYATAAN	r HITUNG	KETERANGAN
1	1	0,904	Valid
2	2	0,852	Valid
3	3	0,506	Valid
4	4	0,658	Valid
5	5	0,770	Valid
6	6	0,704	Valid
7	8	0,785	Valid
8	11	0,833	Valid
9	12	0,850	Valid
10	13	0,737	Valid
11	14	0,496	Valid
12	15	0,789	Valid
13	16	0,803	Valid
14	17	0,857	Valid
15	18	0,916	Valid
16	19	0,732	Valid
17	20	0,649	Valid

Alpha = 0,961

Dari Tabel 10 tersebut di atas, dapat dilihat bahwa semua r hitung $>$ r tabel, jadi semua sisa butir pernyataan tersebut adalah valid.

2) Reliabilitas Kuesioner / Angket

Untuk menentukan hipotesis :

H_0 : skor pernyataan berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

H_a : skor pernyataan tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya r Alpha 0,961.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika $r_{\text{Alpha}} > 0,60$, maka pernyataan reliabel.
- b) Jika $r_{\text{Alpha}} < 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

(Burhan Nurgiantoro, Gunawan dan Marzuki, 2002).

Karena $r_{\text{Alpha}} (0,961) > 0,60$, maka ke-17 pernyataan tersebut adalah reliabel.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan penghitungan regresi dan korelasi, terlebih dahulu diadakan analisis secara deskriptif dari variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja prajurit yang bertugas di Pangkalan TNI AL Dumai. Adapun rinciannya sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi

Dengan bantuan alat bantu SPSS diperoleh hasil analisis deskriptif seperti yang terdapat pada Lampiran 1 dan dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Analisis Deskriptif dari Variabel Motivasi

Pertanyaan	Nilai					Presentase				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	1	3	40	20	0.00	1.56	4.69	62.50	31.25
2	0	8	11	34	11	0.00	12.50	17.19	53.13	17.19
3	0	0	1	45	17	1.56	0.00	1.56	70.31	26.56
4	0	1	5	26	32	0.00	1.56	7.81	40.63	50.00
5	0	1	4	31	28	15.63	1.56	6.25	48.44	43.75
6	10	21	20	8	5	0.00	32.81	31.25	12.50	7.81
7	0	0	5	33	25	0.00	1.56	7.81	51.56	39.06
8	0	0	4	42	16	0.00	3.13	6.25	66.63	25.00
9	0	0	14	41	5	0.00	6.25	21.88	64.06	7.81
10	0	1	10	32	21	0.00	1.56	15.63	50.00	32.81
11	3	22	27	10	2	4.69	34.38	42.19	15.63	3.13
12	0	8	13	41	2	0.00	12.50	20.31	64.06	3.13
13	14	30	16	3	1	21.88	46.88	25.00	4.69	1.56
14	0	2	3	49	10	0.00	3.13	4.69	76.56	15.63
15	0	4	2	48	10	0.00	6.25	3.13	75.00	15.63
16	1	7	19	27	10	1.56	10.94	29.69	42.19	15.63
17	0	5	5	32	22	0.00	7.81	7.81	50.00	34.38
Rata-rata	1.71	6.94	9.53	31.88	13.94	2.67	10.85	14.89	49.82	21.78

Sesuai Tabel 11 di atas hasil jawaban responden yang memilih nilai 5 (sangat setuju bagi pernyataan positif dan sangat tidak setuju bagi pernyataan negatif) sebesar 21,78%, yang memilih nilai 4 (setuju pernyataan positif dan tidak setuju pernyataan negatif) sebesar 49,82%, yang memilih nilai 3 (ragu-ragu) sebesar 14,89%, yang memilih nilai 2 (tidak setuju pernyataan positif dan setuju pernyataan negatif) sebesar 10,85% dan memilih nilai 1 (sangat tidak setuju pernyataan positif dan dan sangat setuju pernyataan negatif) 2,67%. Dilihat hasil dari jawaban responden 71,60% yang bernilai 5 dan 4 dapat disimpulkan bahwa prajurit yang bertugas di Pangkalan TNI AL Dumai motivasi dapat ditingkatkan secara optimal.

Dari hasil penghitungan skor tiap-tiap pernyataan tentang motivasi, terdapat pernyataan yang skornya rendah dibandingkan pernyataan-pernyataan yang lain, yaitu pernyataan nomor 6, 11 dan 13, sehingga perlu dioptimalkan (lihat lampiran 23).

2. Variabel Kedisiplinan

Dengan bantuan alat bantu SPSS diperoleh hasil analisis deskriptif seperti yang terdapat pada Lampiran 2 dan dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Hasil Analisis Deskriptif dari Variabel Kedisiplinan

Pertanyaan	Nilai					Presentase				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	2	6	31	25	0.00	3.13	9.38	48.44	39.06
2	1	0	3	37	23	1.56	0.00	4.69	57.81	35.94

3	0	1	4	46	11	0.00	1.56	6.25	75.00	17.91
4	0	1	17	39	7	0.00	1.56	26.56	60.94	10.94
5	0	1	5	44	14	0.00	1.56	7.81	68.75	21.88
6	0	0	7	53	4	0.00	0.00	10.94	82.81	6.25
7	0	3	10	43	8	0.00	4.69	15.63	67.19	12.50
8	0	0	1	48	15	0.00	0.00	1.56	75.00	23.44
9	0	2	13	43	6	0.00	3.13	20.31	67.19	9.38
10	2	5	19	29	9	3.13	7.81	29.69	45.31	14.06
11	0	1	7	33	23	0.00	1.56	10.94	51.56	35.94
12	5	6	27	21	5	7.81	9.38	42.19	32.81	7.81
13	4	20	26	8	6	6.25	31.25	40.63	12.50	9.38
14	0	1	0	56	7	0.00	1.56	0.00	87.50	10.94
15	15	24	19	2	4	23.44	37.50	29.69	3.13	6.25
16	2	1	0	50	11	3.13	1.56	0.00	78.13	17.19
17	0	0	13	43	7	0.00	1.56	20.31	67.19	10.94
Rata-rata	1.71	4.06	10.41	36.94	10.88	2.67	6.34	16.27	57.72	17.00

Sesuai Tabel 12 di atas hasil jawaban responden yang memilih nilai 5 (sangat setuju bagi pernyataan positif dan sangat tidak setuju bagi pernyataan negatif) sebesar 17.00%, yang memilih nilai 4 (setuju pernyataan positif dan tidak setuju pernyataan negatif) sebesar 57.72%, yang memilih nilai 3 (ragu-ragu) sebesar 16.27%, yang memilih nilai 2 (tidak setuju pernyataan positif dan setuju pernyataan negatif) sebesar 6,34% dan memilih nilai 1 (sangat tidak setuju pernyataan positif dan sangat setuju pernyataan negatif) 2,67%. Dilihat hasil dari jawaban responden 74,72% yang bernilai 5 dan 4 dapat disimpulkan bahwa prajurit yang bertugas di Pangkalan TNI AL Dumai untuk kedisiplinan dapat ditingkatkan secara optimal.

Dari hasil penghitungan skor tiap-tiap pernyataan tentang kedisiplinan, terdapat pernyataan yang skornya rendah dibandingkan pernyataan-pernyataan yang lain, yaitu pernyataan nomor 13 dan 15, sehingga perlu dioptimalkan (lihat lampiran 24).

3. Variabel Kinerja

Dengan bantuan alat bantu SPSS diperoleh hasil analisis deskriptif seperti yang terdapat pada Lampiran 3 dan dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Hasil Analisis Deskriptif dari Variabel Kinerja

Pertanyaan	Nilai					Presentase				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	0	4	45	15	0.00	0.00	6.25	70.31	23.44
2	0	1	1	45	15	0.00	1.56	1.56	70.31	25.56
3	0	1	5	28	30	0.00	1.56	7.81	43.75	46.88
4	0	0	3	52	43	0.00	0.00	4.69	81.25	14.06
5	0	0	1	43	20	0.00	0.00	1.56	67.19	31.25
6	0	0	1	25	37	0.00	0.00	1.56	40.63	57.81
7	0	0	1	34	29	0.00	0.00	1.56	53.13	45.31
8	0	4	7	39	14	0.00	0.00	10.94	60.94	21.88
9	0	0	7	41	16	0.00	0.00	10.94	64.06	25.00
10	0	1	2	40	21	0.00	1.56	3.13	62.50	32.81
11	0	1	15	43	5	0.00	1.56	23.44	67.19	7.81
12	0	0	0	34	30	0.00	0.00	0.00	53.13	46.88
13	15	30	17	1	1	23.44	46.88	26.56	1.56	1.56
14	12	25	27	0	0	18.75	39.06	42.19	0.00	0.00
15	8	29	27	0	0	12.50	45.31	42.19	0.00	0.00
16	0	1	12	49	13	0.00	1.56	18.75	76.56	3.13
17	0	2	2	47	13	0.00	3.13	3.13	73.44	20.31
Rata-rata	2.06	5.59	7.76	33.35	15.24	3.22	8.73	12.13	52.11	23.81

Sesuai Tabel 13 di atas hasil jawaban responden yang memilih nilai 5 (sangat setuju bagi pernyataan positif dan sangat tidak setuju bagi pernyataan negatif) sebesar 23.81%, yang memilih nilai 4 (setuju pernyataan positif dan tidak setuju pernyataan negatif) sebesar 52,11%, yang memilih nilai 3 (ragu-ragu) sebesar 12.13%, yang memilih nilai 2 (tidak setuju pernyataan positif dan setuju pernyataan negatif) sebesar 8.73% dan memilih nilai 1 (sangat tidak setuju pernyataan positif dan

sangat setuju pernyataan negatif) 3.22%. Dilihat hasil dari jawaban responden 75.92% yang bernilai 5 dan 4 dapat disimpulkan bahwa prajurit yang bertugas di Pangkalan TNI AL Dumai untuk kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

Dari hasil penghitungan skor tiap-tiap pernyataan tentang kinerja, terdapat pernyataan yang skornya rendah dibandingkan pernyataan-pernyataan yang lain, yaitu pernyataan nomor 13, 14 dan 15, sehingga perlu dioptimalkan (lihat lampiran 25).

B. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Untuk pengolahan dan pengujian data digunakan teknik-teknik perhitungan yang didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah hipotesa awal dapat diterima atau ditolak pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,005$, didapat dengan berdasarkan melalui perhitungan yang menggunakan instrumen penelitian. Analisa data digunakan untuk mendapatkan estimasi dan signifikansi data dengan menguji asumsi dari hipotesa awal (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a). Seluruh proses pengolahan data dan analisa data ini, menggunakan alat bantu perangkat lunak (*software*) yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 13.0.

Untuk membuat suatu kesimpulan, dapat dilakukan dengan dasar hasil dari pengolahan data, pengujian dan analisis hipotesa. Diskusi hasil penelitian merupakan sintesa dari hasil penelitian yang diperoleh dan membandingkannya dengan teori-teori dan data empiris lainnya.

1. Analisa secara kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, oleh karena itu data yang diperoleh melalui item-item pernyataan dalam daftar pernyataan yang dikelompokkan menurut jenis variabelnya baik itu variabel bebas (motivasi dan kedisiplinan) maupun variabel terikatnya (kinerja).

a. Variabel Motivasi

Untuk variabel bebas motivasi (X_1) didasarkan pada parameternya baik itu menyangkut dimensi dan indikasinya maka dikelompokkan menjadi 20 pernyataan. Jawaban responden pada uji coba 30 orang dapat dilihat pada Lampiran 8.

b. Variabel Kedisiplinan

Untuk variabel bebas kedisiplinan (X_2) didasarkan pada parameternya, baik itu menyangkut dimensi dan indikasinya maka dikelompokkan menjadi 20 pernyataan. Jawaban responden pada uji coba pada Lampiran 9.

c. Variabel Kinerja Prajurit

Untuk variabel terikat yaitu kinerja prajurit (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh motivasi, dan kedisiplinan. Menyangkut dimensi dan indikasinya maka variabel kinerja prajurit ini dikelompokkan menjadi 20 pernyataan. Jawaban responden pada uji coba 30 orang dapat dilihat pada Lampiran 10.

2. Analisis Regresi dan Korelasi

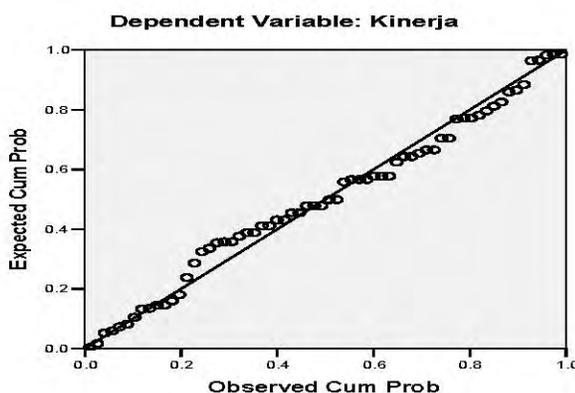
a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).

1) Uji Normalitas

Melalui proses yang sama dengan analisis tersebut di atas didapatkan hasil uji normalitas variabel motivasi terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai. Dari grafik yang terdapat pada Lampiran 20 dan dapat dilihat pada Gambar 3, di gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya juga mengikuti garis diagonal, ini berarti bahwa model regresi layak untuk digunakan memprediksi variabel kinerja prajurit berdasarkan masukan variabel motivasi.

Gambar 3. Grafik *NPP of Regression Standardized Residual* Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2) Koefisien Korelasi (R)

Melalui proses untuk melakukan analisis regresi linier sederhana dan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 20, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti pada Tabel 14, berikut ini :

Tabel 14. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*R Square* dan *Ajusted R Square*) dari Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.462	2.700

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 14 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $R = 0,686$ yang berarti variabel motivasi dengan kinerja prajurit memiliki pengaruh yang kuat dan positif.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Dari Tabel 14 menunjukkan bahwa angka *R square* atau koefisien determinasinya adalah 0,470 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi). Hal ini menunjukkan 47% kinerja prajurit dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya $100\% - 47\% = 53\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

4) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi variabel pendidikan dan latihan dengan variabel kinerja prajurit. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS didapatkan nilai t hitung dan signifikansinya seperti yang tercantum pada Lampiran 20 dan dapat dilihat pada Tabel 15 berikut ini :

Tabel 15. t Hitung dan Signifikansi Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Prajurit

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.720	4.685		6.557	.000
	Motivasi Kerja	.540	.073	.686	7.416	.000

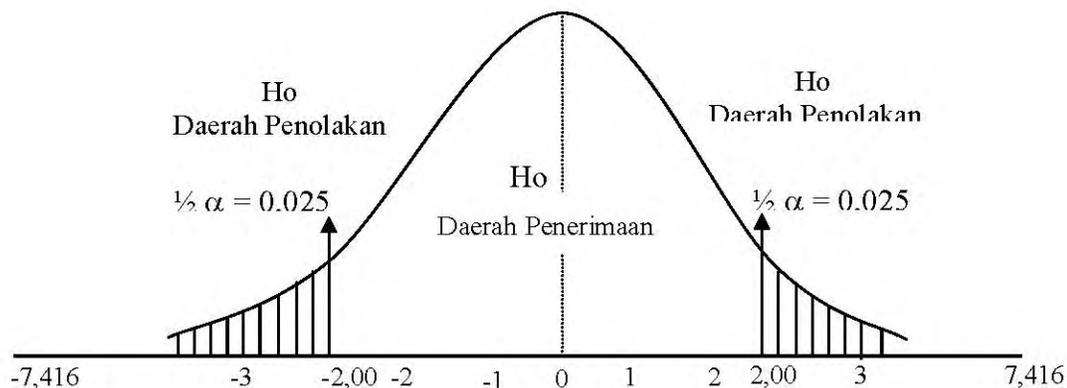
a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar untuk mengambil keputusan adalah membandingkan t hitung dengan t tabel :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Dari Tabel 15 di atas, didapatkan nilai t hitung = 6,557. Untuk $df = 62$, dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,000. Dengan demikian nilai t hitung (7,416) > t tabel (2,000) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak, atau H_a diterima. Hal ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja prajurit.

Gambar 4. Kurva Normal Motivasi terhadap Kinerja Prajurit



$$Y = f(X_1)$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

Dari analisa di atas dapat diprediksi besar angka kinerja prajurit melalui persamaan regresi yaitu : $\text{Kinerja (Y)} = 30,720 + 0,540X_1$.

Konstanta sebesar 30,720 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi, maka kinerja prajurit nilainya 30,720.

Koefisien regresi 0,540 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja prajurit yang bertugas di Lanal Dumai sebesar 0,540 kali pada konstanta 30,720.

5) ANOVA Test

ANOVA Test ditujukan untuk menguji signifikansi model regresi variabel pendidikan dan latihan dengan variabel kinerja prajurit. Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya seperti yang

tercantum pada Lampiran 20 dan dapat dilihat pada Tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16. ANOVA Test Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.993	1	400.993	55.003	.000 ^a
	Residual	452.007	62	7.290		
	Total	853.000	63			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hipotesa pada uji F ini adalah :

- a) $H_0 = 0$ atau model regresi tidak signifikan.
- b) $H_a \neq 0$ atau model regresi signifikan.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

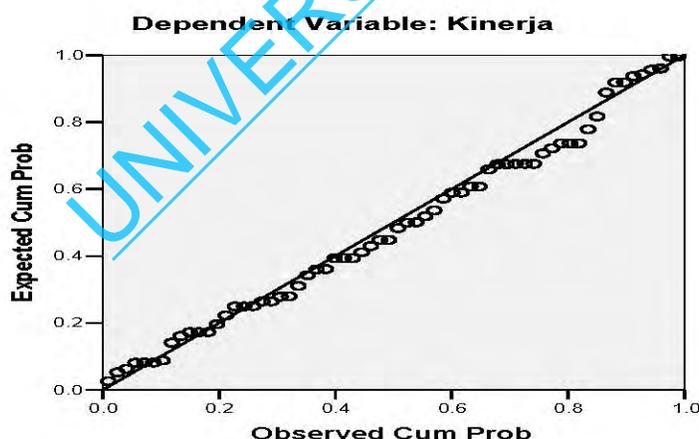
Dari Tabel 16 di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} 55.003 > F_{tabel} (3,995) maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai.

- b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y).
 - 1) Uji Normalitas

Melalui proses yang sama dengan analisis tersebut di atas didapatkan hasil uji normalitas variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai. Dari grafik yang terdapat pada Lampiran 21 dan dapat dilihat pada Gambar 5, di gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya juga mengikuti garis diagonal, ini berarti bahwa model regresi layak untuk digunakan memprediksi variabel kinerja prajurit berdasarkan masukan variabel kedisiplinan.

Gambar 5. Grafik *NPP of Regression Standardized Residual* Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2) Koefisien Korelasi (R)

Melalui proses untuk melakukan analisis regresi linier sederhana dan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasilnya

dapat dilihat pada Lampiran 21, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti pada Tabel 17, berikut ini :

Tabel 17. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*R Square* dan *Ajusted R Square*) dari Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.432	2.774

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 17 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $R = 0,664$ yang berarti variabel kedisiplinan dengan kinerja prajurit memiliki pengaruh yang kuat dan positif.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Dari Tabel 20 menunjukkan bahwa angka *R square* atau koefisien determinasinya adalah 0,441 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi). Hal ini menunjukkan 44,1% kinerja prajurit dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, sedangkan sisanya $100\% - 44,1\% = 55,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

4) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja prajurit. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS didapatkan nilai t

hitung dan signifikansinya seperti yang tercantum pada Lampiran 21 dan dapat dilihat pada Tabel 18, berikut ini :

Tabel 18. t Hitung dan Signifikansi Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.054	5.779		4.335	.000
	Kedisiplinan	.624	.089	.664	6.990	.000

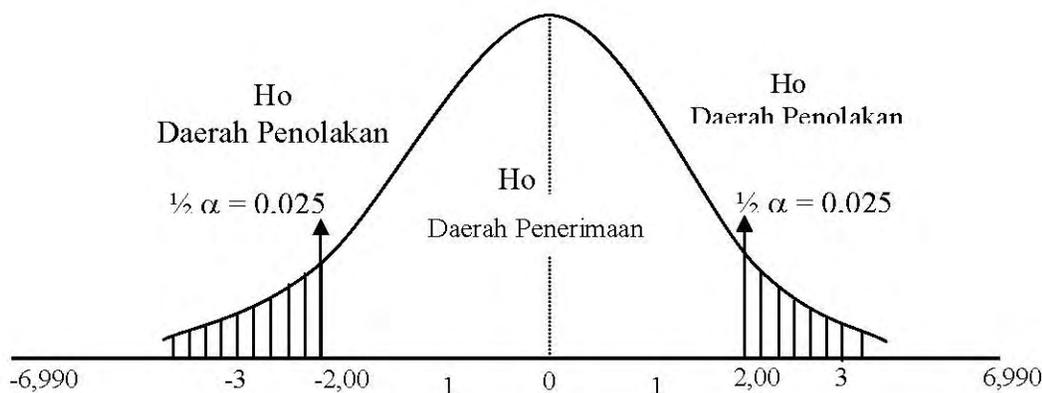
a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar untuk mengambil keputusan adalah membandingkan t hitung dengan t tabel :

- a) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Dari Tabel 18 di atas, didapatkan nilai t hitung = 6,990. Untuk $df = 62$, dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,000. Dengan demikian nilai t hitung (6,990) > t tabel (2,000) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak, atau H_a diterima. Hal ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai.

Gambar 6. Kurva Normal Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Prajurit (Y)



$$Y = f(X_1)$$

$Y = \text{Kinerja}$

$X_2 = \text{Kedisiplinan}$

Dari analisa di atas dapat diprediksi besar angka kinerja prajurit melalui persamaan regresi yaitu : $\text{Kinerja } (Y) = 25,054 + 0,624X_2$.

Konstanta sebesar 25,054 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi, maka kinerja prajurit nilainya 25,054.

Koefisien regresi 0,624 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai sebesar 0,624 kali pada konstanta 25,054.

5) ANOVA Test

ANOVA Test ditujukan untuk menguji signifikansi model regresi variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja prajurit. Hasil

uji F (ANOVA *Test*) selengkapnya seperti yang tercantum pada Lampiran 21 dan dapat dilihat pada Tabel 19 di bawah ini.

Tabel 19. ANOVA *Test* Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.925	1	375.925	48.855	.000 ^a
	Residual	477.075	62	7.695		
	Total	853.000	63			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hipotesa pada uji F ini adalah:

- a) $H_0 = 0$ atau model regresi tidak signifikan.
- b) $H_a \neq 0$ atau model regresi signifikan.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Dari Tabel 19 di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} 48.855 > F_{tabel} (3,995) maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai.

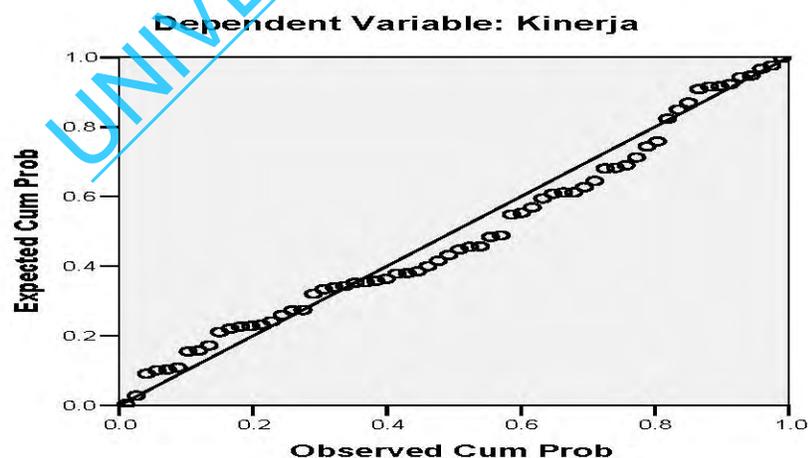
- c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi (X_1) dan Variabel Kedisiplinan (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Variabel Kinerja (Y).

1) Uji Normalitas

Melalui proses yang sama dengan analisis tersebut di atas didapatkan hasil uji normalitas variabel motivasi kedisiplinan terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai. Dari grafik yang terdapat pada Lampiran 21 dan dapat dilihat pada Gambar 7, di gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya juga mengikuti garis diagonal, ini berarti bahwa model regresi layak untuk digunakan memprediksi variabel kinerja prajurit berdasarkan masukan variabel motivasi dan variabel kedisiplinan.

Gambar 7. Grafik *NPP of Regresion Standardized Residual* Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2) Koefisien Korelasi (R)

Melalui proses untuk melakukan analisis regresi linier sederhana dan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 22, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti pada Tabel 20, berikut ini :

Tabel 20. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*R Square* dan *Adjusted R Square*) dari Variabel Motivasi (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.574	2.401

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 20 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $R = 0,767$ yang berarti variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit memiliki pengaruh yang kuat dan positif.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Dari Tabel 20 menunjukkan bahwa angka *R square* atau koefisien determinasinya adalah 0,588 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi). Hal ini menunjukkan 58,8% kinerja prajurit dijelaskan oleh variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama, sedangkan sisanya $100\% - 58,8\% = 41,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

4) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja prajurit. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS didapatkan nilai t hitung dan signifikansinya seperti yang tercantum pada Lampiran 21 dan dapat dilihat pada Tabel 21, berikut ini :

Tabel 21. t Hitung dan Signifikansi Variabel Motivasi (X₁) dan Kedisiplinan (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.205	5.278		3.260	.002
	Motivasi Kerja	.362	.078	.459	4.663	.000
	Kedisiplinan	.386	.093	.411	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

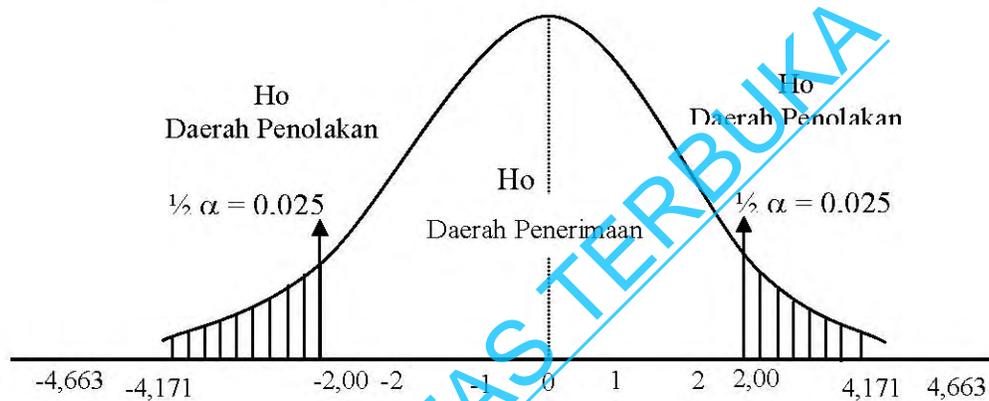
Dasar untuk mengambil keputusan adalah membandingkan t hitung dengan t tabel :

- a) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Dari Tabel 21 di atas, didapatkan nilai t hitung untuk variabel motivasi = 4,663 dan t hitung untuk variabel kedisiplinan = 4,171. Untuk $df = 62$, dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,000. Dengan demikian nilai t hitung motivasi (4,663) > t tabel (2,000) dengan signifikansi 0,000 dan t hitung kedisiplinan (4,171) > t tabel (2,000) dengan signifikansi

0,000 maka H_0 ditolak, atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai.

Gambar 8. Kurva Normal Motivasi (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Prajurit (Y)



$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Kedisiplinan}$$

Dari analisa di atas dapat diprediksi besar angka kinerja prajurit melalui persamaan regresi yaitu : $\text{Kinerja (Y)} = 17,205 + 0,362X_1 + 0,386X_2$

Konstanta sebesar 17,205 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi dan kedisiplinan, maka kinerja prajurit nilainya 17,205.

Koefisien regresi 0,362 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja prajurit sebesar 0,362 kali pada konstanta 17,205 dan koefisien regresi 0,386 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari variabel kedisiplinan akan meningkatkan nilai kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai sebesar 0,386 kali pada konstanta 17,205.

5) ANOVA Test

ANOVA Test ditujukan untuk menguji signifikansi model regresi variabel pendidikan dan latihan dan variabel motivasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja prajurit. Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya seperti yang tercantum pada Lampiran 22 dan dapat dilihat pada Tabel 22 di bawah ini.

Tabel 22. ANOVA Test Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kedisiplinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja Prajurit (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.287	2	250.643	43.471	.000 ^a
	Residual	351.713	61	5.766		
	Total	853.000	63			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hipotesa pada uji F ini adalah :

- a) $H_0 = 0$ atau model regresi tidak signifikan.
- b) $H_a \neq 0$ atau model regresi signifikan.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Dari Tabel 22 di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} 43,471 > F_{tabel} (3,995) maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan variabel kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai.

C. Pembahasan

1. Koefisien Determinasi (R^2 dan *adjusted* R^2).

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar proporsi atau presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah R^2 (R kuadrat) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R . Sedangkan untuk pengaruh lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang dipakai adalah *adjusted* R^2 . Nilai *adjusted* R^2 selalu lebih kecil dari R^2 (Santoso, 2000).

Besarnya pengaruh antar variabel bebas baik dalam pengaruh secara individu maupun secara bersama-sama (tiga variabel bebas) terhadap variabel terikat Y dapat dilihat pada Tabel 23, dapat terlihat bahwa pengaruh yang paling kuat adalah pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Tabel 23. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2 dan *Adjusted R²*) Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat.

Hubungan Antar Variabel	R	R ²
$X_1 - Y$	0,686	0,470
$X_2 - Y$	0,664	0,441
$X_1, X_2 - Y$	0,767	0,588

Dari tabel tersebut di atas dapat terlihat bahwa, variabel terikat yaitu kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai, dijelaskan paling nyata oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 58,8%. Sedangkan pengaruh secara terpisah dari variabel bebas dengan variabel terikat (satu variabel bebas dengan variabel terikat), presentase paling besar adalah pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel kinerja prajurit sebesar 68,6% jika dibandingkan dengan variabel kedisiplinan.

2. Analisis Korelasi dan Regresi

Setelah melalui analisis data diperoleh hasil dengan kenyataan bahwa pada analisis korelasi dan regresi sederhana (terpisah), untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dengan variabel kinerja nilainya sebesar 0,686, hal ini berarti jika semakin besar nilai variabel motivasi akan meningkatkan kinerja prajurit. Demikian juga dengan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif yang kuat dengan variabel kinerja prajurit yang mempunyai nilai R sebesar 0,664, yang berarti jika semakin besar nilai kedisiplinannya semakin besar juga kinerja prajuritnya.

Sedangkan pada analisis regresi ganda kedua variabel secara bersama-sama, variabel motivasi dan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang sangat positif dan kuat sebesar 0,767 terhadap variabel kinerja prajurit yang bertugas di Lanal Dumai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data yang telah dilaksanakan di Lanal Dumai tentang pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja Lanal Dumai, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dengan variabel kinerja nilainya sebesar 0,686, hal ini berarti jika semakin besar nilai variabel motivasi akan meningkatkan kinerja prajurit.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan dengan kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai. Variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif yang kuat dengan variabel kinerja prajurit yang mempunyai nilai sebesar 0,664, yang berarti jika semakin besar nilai kedisiplinannya semakin besar juga kinerja prajuritnya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai. Variabel motivasi dan variabel kedisiplinan secara bersama-sam mempunyai pengaruh yang sangat positif dan kuat sebesar 0,767 terhadap variabel kinerja prajurit yang bertugas di Lanal Dumai.

B. SARAN

1. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai, variabel motivasi perlu mendapatkan perhatian terutama tentang pemberian penghargaan, perintah dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam hal penyelesaian suatu pekerjaan. Sedangkan untuk variable kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian terutama tentang pekerjaan tambahan dan pelaksanaan apel.
2. Pada variabel motivasi perlu prioritas untuk diperhatikan dan ditingkatkan, agar kinerja prajurit TNI AL yang bertugas di Lanal Dumai dapat semakin meningkat, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi prajurit untuk menjaga kinerja.
3. Dapat dimanfaatkan oleh peneliti yang akan datang, yang akan mengadakan penelitian mengenai motivasi dan kedisiplinan.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 1998. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Babinkum TNI, 2005. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bagi Prajurit Jilid IV*, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organisasi Perilaku, struktur, Proses*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Organisasi & Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta.
- Irawan, Prasetya, 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, DIA FISIP UI, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, dkk, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN, Jakarta.
- Jackson, John, H. & L. Mathis, Robert, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Embar Patria, Jakarta.
- Mabesal, 1999. *Buku Petunjuk Pembinaan Fasilitas Pangkalan TNI AL*, Jakarta
- Mabesal, 1997. *Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Komando Armada RI Kawasan Barat*, Jakarta
- Mabesal, 1988. *Buku Petunjuk Operasi Penyelenggaraan Pertahanan Pangkalan TNI AL*, Jakarta.
- Mabesal, 1987. *Pola Pembinaan Bidang Personel*, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S., 1983. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Robbins, Stephen, P., 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Saydam, Gouzali, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Siregar, Syafaruddin, 2005. *Statistik Terapan Untuk Penelitian*, PT. Gasindo, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibisono, Dermawan, 2006. *Manajemen Kinerja*, Erlangga, Jakarta.
- Zanbar S., Achmad, 2005. *Ilmu Statistika*, Rekayasa Sains, Bandung.

UNIVERSITAS TERBUKA

DATA-DATA KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini dibuat untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan tesis untuk tugas akhir perkuliahan Program Magister Administrasi Publik.
2. Kuesioner ini tidak berdampak pada dinas dan tidak akan mempengaruhi karir, konduite dan prestasi kerja.
3. Daftar pernyataan dibagi menjadi 3 (tiga) bagian. Bagian pertama adalah pernyataan tentang **Variabel Motivasi**, bagian kedua adalah pernyataan tentang **Variabel Kedisiplinan**, dan bagian ketiga adalah pernyataan tentang **Variabel Kinerja Prajurit**.
4. Jawablah pernyataan yang ada, **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya**, yang Bapak / Ibu alami selama dinas di TNI AL, sehingga akan diperoleh jawaban yang mendekati kenyataan. **Beri tanda silang (X)** pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kenyataan.
5. Jawaban dengan tanda silang disamping pernyataan, adapun singkatannya adalah sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju**
 - S : Setuju**
 - KS : Kurang Setuju**
 - TS : Tidak Setuju**
 - STS : Sangat Tidak Setuju**
6. Atas kerjasama dan bantuan Bapak / Ibu, kami sampaikan terima kasih.

B. Identitas Responden: (Lingkari yang sesuai).

1. Jenis Kelamin : L / P
2. Pendidikan Terakhir : SLTP / SLTA / D3 / S1/ S2
3. Masa Dinas : a. < 10 tahun
b. 10 tahun s/d 20 tahun
c. > 20 tahun
4. Strata : Pa / Ba / Ta

Dumai, November 2006
Hormat kami,

Tarmo S.T

Lampiran 2

Butir-butir Pernyataan Dimensi Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bekerja dikantor ini, motivasi menjadi bagian yang sangat penting					
2	Untuk mencapai keberhasilan dikantor ini, saya harus bekerja keras dan bila perlu lembur					
3	Kemauan seseorang untuk bekerja ditentukan diantaranya oleh kemauan untuk sukses					
4	Apabila ada kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, akan saya manfaatkan dengan sebaik-baiknya					
5	Usaha untuk mencapai tujuan harus diawali dengan bekerja keras					
6	Setelah bekerja keras, saya ingin mendapatkan penghargaan/pujian atas hasil kerja saya					
7	Saya senang dengan pekerjaan saya sehingga dengan ikhlas melakukannya					
8	Keinginan untuk mencapai sukses diinstansi ini tidak dapat terwujud tanpa karya nyata					
9	Saya diberi pekerjaan sesuai bakat dan minat saya					
10	Setiap saat saya selalu ingin prestasi terbaik					
11	Setelah ada perintah dari atasan saya baru melaksanakan pekerjaan					
12	Saya rela kerja lembur daripada hasil kerja saya dinilai kurang atau cacat					
13	Baik atau buruk hasil pekerjaan saya, itu bukan urusan saya, yang penting selesai jam kantor saya pulang					
14	Peluang untuk meraih sukses dalam tugas sangat terbuka dan saya sangat antusias untuk bersaing secara sehat					
15	Dengan kritikan terhadap hasil kerja saya, saya akan bekerja dengan lebih keras lagi					
16	Dalam hal meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tekhnis, saya lebih banyak bertanya kepada teman atau atasan					

No	Pertanyaan / Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
17	Saya yakin jika saya bekerja dengan baik maka karier saya akan cepat naik.					
18	Atasan sering memotivasi saya, shg membuat semangat kerja saya meningkat					
19	Saya baru tertantang apabila ada pekerjaan yang benar-benar membutuhkan tenaga dan pikiran, bukan rutinitas pekerjaan					
20	Dapat dipastikan bhw setiap usaha pasti ada hasilnya, itulah sebabnya saya tidak pernah merasa khawatir dengan imbalan yang akan saya peroleh karena sekurangnya saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan.					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3

Butir-butir Pernyataan Dimensi Kedisiplinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2	Atasan selalu datang tepat waktu ke kantor, hal ini membuat saya menjadi malu bila terlambat.					
3	Saya paling tidak suka menunda pekerjaan					
4	Pekerjaan yang diberikan pada saya selalu selesai tepat waktu					
5	Tata tertib yang ada di kantor tidak memberatkan saya untuk mematuhi					
6	Presentase kehadiran saya di kantor tinggi					
7	Atasan saya merasa puas dengan jumlah kehadiran bawahannya					
8	Saya selalu bekerja sesuai aturan yang berlaku					
9	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan kantor sampai jam kantor selesai.					
10	Saya merasa aman dari segala kecelakaan kerja, yang mungkin terjadi ditempat saya bekerja.					
11	Atasan cukup tegas dalam menegakkan peraturan, agar kedisiplinan dan ketertiban tetap terjaga.					
12	Apabila ada waktu saya gunakan untuk santai dan jalan-jalan					
13	Saya paling tidak suka apabila ada pekerjaan tambahan yang membuat saya bekerja lebih ekstra					
14	Apabila ada anggota yang melanggar atasan akan memberikan teguran dan peringatan					
15	Sebagai anggota militer saya selalu melaksanakan apel pagi					
16	Harus ada penegakan hukum untuk memberikan efek jera bagi anggota yang melanggar disiplin					
17	Apabila diberikan tugas yang berat saya mudah putus asa dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan					
18	Rumah saya jauh dari kantor sehingga wajar apabila saya datang terlambat di kantor.					

No	Pertanyaan / Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
19	Walaupun rumah jauh dari kantor, saya berusaha untuk datang lebih awal di kantor					
20	Pekerjaan seberat apapun akan saya selesaikan tepat waktu					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4

Butir-butir Pernyataan Dimensi Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Untuk melaksanakan pekerjaan yang baik perlu ada prakarsa dari prajurit.					
2	Setiap prajurit sebaiknya diberikan tanggung jawab untuk merencanakan program kerjanya.					
3	Baik buruknya pelaksanaan pekerjaan, dipengaruhi oleh hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan.					
4	Mekanisme dan prosedur organisasi menjadi pedoman saya untuk melaksanakan pekerjaan					
5	Setiap prajurit harus bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing					
6	Dalam menjalankan tugas baik atasan maupun bawahan dituntut adanya kejujuran					
7	Kinerja prajurit kurang optimal, sebaiknya atasan memperhatikan kesejahteraan & meningkatkan disiplin prajurit					
8	Untuk menjadikan institusi yang mempunyai pengawasan yang baik, semua prajurit harus ikut melakukan pengawasan					
9	Pemberdayaan prajurit perlu dikembangkan dalam setiap kegiatan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan.					
10	Kinerja prajurit dapat meningkat apabila atasan selalu memberikan motivasi & pengawasan dengan baik					
11	Keberhasilan kinerja saya juga ditentukan oleh pengalaman kerja saya					
12	Kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kinerja					
13	Saya akan memprioritaskan pekerjaan yang lebih menguntungkan secara pribadi					
14	Setiap awal tahun saya mengambil cuti dulu, toh pada tengah atau akhir tahun saya bisa ijin bila ada keperluan					
15	Saya tidak peduli dengan pekerjaan orang lain, karena pekerjaan saya sendiri belum selesai					

No	Pertanyaan / Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
16	Sebagai prajurit saya selalu mentaati perintah atasan dan selalu siap bila dibutuhkan					
17	Saya lebih suka dengan atasan yang tidak peduli dengan aturan					
18	Atasan tidak pernah mempersoalkan mutu kerja yang saya hasilkan					
19	Saya merasakan kepuasan dengan mutu kerja yang saya hasilkan					
20	Pekerjaan yang menumpuk dimeja kerja saya tidak pernah ada, karena saya selesaikan saat itu juga agar tidak menjadi beban pikiran saya.					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 5

Analisis secara Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0	0	1	0	0	10	0	0	0
2	1	8	0	1	1	21	1	2	4
3	3	11	1	5	4	20	5	4	14
4	40	34	45	26	31	8	33	42	41
5	20	11	17	32	28	5	25	16	5
Dalam Persentase (%)									
1	0.00	0.00	1.56	0.00	0.00	15.63	0.00	0.00	0.00
2	1.56	12.50	0.00	1.56	1.56	32.81	1.56	3.13	6.25
3	4.69	17.19	1.56	7.81	6.25	31.25	7.81	6.25	21.88
4	62.50	53.13	70.31	40.63	48.44	12.50	51.56	65.63	64.06
5	31.25	17.19	26.56	50.00	43.75	7.81	39.06	25.00	7.81

Tabel lanjutan

	10	11	12	13	14	15	16	17	Rata-rata
1	0	3	0	14	0	0	1	0	1.71
2	1	22	8	30	2	4	7	5	6.94
3	10	27	13	16	3	2	19	5	9.53
4	32	10	41	3	49	48	27	32	31.88
5	21	2	2	1	10	10	10	22	13.94
Dalam Persentase (%)									
1	0.00	4.69	0.00	21.88	0.00	0.00	1.56	0.00	2.67
2	1.56	34.38	12.50	46.88	3.13	6.25	10.94	7.81	10.85
3	15.63	42.19	20.31	25.00	4.69	3.13	29.69	7.81	14.89
4	50.00	15.63	64.06	4.69	76.56	75.00	42.19	50.00	49.82
5	32.81	3.13	3.13	1.56	15.63	15.63	15.63	34.38	21.78

Lampiran 6

Analisis Secara Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	1	1	1	0	3	0	2
3	6	3	4	17	5	7	10	1	13
4	31	37	48	39	44	53	43	48	43
5	25	23	11	7	14	4	8	15	6
Dalam Persentase (%)									
1	0.00	1.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	3.13	0.00	1.56	1.56	1.56	0.00	4.69	0.00	3.13
3	9.38	4.69	6.25	26.56	7.81	10.94	15.63	1.56	20.31
4	48.44	57.81	75.00	60.94	68.75	82.81	67.19	75.00	67.19
5	39.06	35.94	17.19	10.94	21.88	6.25	12.50	23.44	9.38

Tabel lanjutan

	10	11	12	13	14	15	16	17	Rata-rata
1	2	0	5	4	0	15	2	0	1.71
2	5	1	6	20	1	24	1	1	4.06
3	19	7	27	26	0	19	0	13	10.41
4	29	33	21	8	56	2	50	43	36.94
5	9	23	5	6	7	4	11	7	10.88
Dalam Persentase (%)									
1	3.13	0.00	7.81	6.25	0.00	23.44	3.13	0.00	2.67
2	7.81	1.56	9.38	31.25	1.56	37.50	1.56	1.56	6.34
3	29.69	10.94	42.19	40.63	0.00	29.69	0.00	20.31	16.27
4	45.31	51.56	32.81	12.50	87.50	3.13	78.13	67.19	57.72
5	14.06	35.94	7.81	9.38	10.94	6.25	17.19	10.94	17.00

Lampiran 7

Analisis Secara Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	1	1	0	0	0	0	4	0
3	4	1	5	3	1	1	1	7	7
4	45	45	28	52	43	26	34	39	41
5	15	17	30	9	20	37	29	14	16
Dalam Persentase (%)									
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	0.00	1.56	1.56	0.00	0.00	0.00	0.00	6.25	0.00
3	6.25	1.56	7.81	4.69	1.56	1.56	1.56	10.94	10.94
4	70.31	70.31	43.75	81.25	67.19	40.63	53.13	60.94	64.06
5	23.44	26.56	46.88	14.06	31.25	57.81	45.31	21.88	25.00

Tabel lanjutan

	10	11	12	13	14	15	16	17	Rata-rata
1	0	0	0	15	12	8	0	0	2.06
2	1	1	0	30	25	29	1	2	5.59
3	2	15	0	17	27	27	12	2	7.76
4	40	43	34	1	0	0	49	47	33.35
5	21	5	30	1	0	0	2	13	15.24
Dalam Persentase (%)									
1	0.00	0.00	0.00	23.44	18.75	12.50	0.00	0.00	3.22
2	1.56	1.56	0.00	46.88	39.06	45.31	1.56	3.13	8.73
3	3.13	23.44	0.00	26.56	42.19	42.19	18.75	3.13	12.13
4	62.50	67.19	53.13	1.56	0.00	0.00	76.56	73.44	52.11
5	32.81	7.81	46.88	1.56	0.00	0.00	3.13	20.31	23.81

Lampiran 8

Jawaban Responden Uji coba Variabel Motivasi (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	2	2	4	2	3
2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	3	4	3	4	2
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	1	4	4	4	3	5	4	3	5	4
5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	3
6	4	3	2	4	3	2	4	2	5	5	4	5	5	5	2	2	4	2	2	4
7	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4
8	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5
9	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3
10	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
11	3	5	2	2	5	3	3	3	5	5	1	5	4	4	3	3	4	3	2	4
12	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	2	5
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4
14	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	1	1
15	4	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	2	5	3	4	3
16	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
19	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4
21	2	2	1	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	5	3	2	5	3	1	1
22	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4
23	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
24	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	5	2	4	5	2	2	4	2	2	2
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	2	4	3	2	2
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
27	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	4	3	3
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3
29	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	3	4	3	2	3
30	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5

Lampiran 9

Jawaban Responden Uji coba Variabel Kedisiplinan (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2
2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3
3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	3
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
6	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
7	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
8	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5
9	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3
10	3	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
11	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5
12	5	5	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3
13	4	5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3
14	3	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	3
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	3	5	4
16	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
18	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	2
19	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5
20	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
23	5	4	4	2	5	2	5	2	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	3
24	4	3	5	3	4	2	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	5	3	2
25	4	3	3	3	4	3	5	2	4	4	3	5	3	4	3	5	2	4	3	4
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	4	2	5	5	5	4
27	5	4	5	2	5	3	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3
28	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	1	3	3	4	5
29	5	4	4	2	5	3	3	3	2	4	5	3	3	2	5	5	2	5	3	2
30	5	3	3	3	5	3	2	4	3	3	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3

Lampiran 10

Jawaban Responden Uji coba Variabel Kinerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2
2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2
3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	2
6	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
7	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5
8	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
9	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5
11	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	4	2	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
16	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	4	2	2	4	4	3	4	5	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2
18	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
19	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
21	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4
22	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
24	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4
25	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
26	5	3	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	5	3	3	5	5	2
27	3	3	5	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
29	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
30	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4

Lampiran 11

Hasil Jawaban dari Sampel untuk Variabel Motivasi (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	JML
1	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	2	4	2	4	4	3	4	64
2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	69
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	68
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	68
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	68
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	70
7	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	65
8	5	3	5	5	5	4	3	2	4	5	4	2	2	4	5	2	3	63
9	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	56
10	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	1	4	1	4	4	1	2	58
11	4	4	5	5	5	2	4	5	3	5	2	4	2	4	4	4	5	67
12	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	65
13	4	4	4	4	5	2	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	63
14	4	4	3	3	4	2	4	5	3	4	2	4	2	4	4	4	5	61
15	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	4	1	5	5	4	4	71
16	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	66
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	68
18	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	5	63
19	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	2	4	2	4	4	5	5	70
20	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	64
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	57
22	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	69
23	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	1	5	1	4	4	4	5	69
24	5	5	4	5	5	1	4	4	4	5	2	4	1	4	4	4	4	65
25	4	3	4	5	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	60
26	5	5	4	5	5	1	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	4	59
27	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	63
28	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	2	4	2	4	4	5	5	70
29	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	59
30	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	60
31	5	4	1	4	4	2	5	4	3	3	1	4	4	4	4	3	5	60
32	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	3	4	5	3	4	68
33	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	3	4	1	4	5	5	5	69
34	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	5	67
35	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	69
36	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	3	4	1	4	5	5	5	70
37	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	60

38	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	5	5	2	5	63
39	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	4	60
40	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	66
41	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	60
42	5	5	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	2	5	4	5	3	71
43	5	4	4	4	4	2	5	5	3	4	2	4	2	4	2	4	5	63
44	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	56
45	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	2	4	2	4	4	3	4	64
46	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	56
47	4	4	5	5	5	2	4	3	3	5	3	4	1	4	4	5	5	66
48	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	60
49	4	4	5	5	5	3	5	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	67
50	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	68
51	4	2	5	5	5	2	4	5	4	4	2	2	2	4	2	5	5	59
52	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	56
53	2	3	4	4	5	1	5	4	4	3	3	3	1	2	4	2	4	54
54	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	2	5	4	4	5	69
55	5	3	4	4	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	65
56	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	5	70
57	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	59
58	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	69
59	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	68
60	5	4	5	5	5	1	5	5	3	4	2	4	1	5	2	4	5	65
61	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	69
62	5	4	5	4	4	1	3	4	3	4	3	3	2	5	2	2	2	56
63	4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	62
64	5	5	4	5	5	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	62

Lampiran 12

Hasil Jawaban dari Sampel untuk Variabel Kedisiplinan (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	JML
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	63
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	66
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	62
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	70
7	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	1	4	2	63
8	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	2	3	4	2	4	5	64
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	62
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	4	66
11	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	62
12	4	5	5	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	61
13	4	5	5	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	61
14	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	61
15	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	1	1	5	1	5	4	63
16	5	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	63
17	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	2	5	4	65
18	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	57
19	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	1	4	1	5	5	67
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	71
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	62
22	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	67
23	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	3	2	4	3	4	4	4	66
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	2	3	62
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	5	2	4	5	67
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	5	4	67
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	62
28	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	1	4	1	4	4	65
29	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	63
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	63
31	3	4	3	3	2	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	68
32	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	66
33	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	2	5	4	72
34	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	67
35	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	71
36	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	71
37	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	62

38	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	61
39	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	2	2	4	1	4	4	57
40	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	4	65
41	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	2	4	1	5	4	62
42	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	73
43	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	65
44	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	1	3	4	3	1	4	59
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	64
46	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	68
47	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	1	4	4	66
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	2	4	4	65
49	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	62
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	70
51	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	62
52	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	1	3	4	3	1	4	59
53	4	4	4	3	5	4	4	5	3	2	4	3	2	4	1	5	4	61
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	68
55	3	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	60
56	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2	4	2	4	4	68
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	2	4	4	62
58	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	66
59	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	3	4	4	67
60	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	2	5	4	1	5	5	72
61	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	3	69
62	4	4	4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	2	4	1	4	3	56
63	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	2	4	4	65
64	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	2	2	4	1	5	4	59

Lampiran 13

Hasil Jawaban dari Sampel untuk Variabel Kinerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	JML
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	65
2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	1	3	3	4	4	70
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	68
4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	68
5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	68
6	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	1	3	3	4	4	70
7	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	4	65
8	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	2	2	3	4	64
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	63
10	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	5	67
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	65
12	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	2	1	5	5	67
13	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	2	1	5	5	67
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	61
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	3	4	5	72
16	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	59
17	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	65
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	2	3	4	59
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1	4	4	69
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	71
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	3	4	60
22	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	5	65
23	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	4	4	68
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	63
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	63
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	63
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	61
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1	4	4	69
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	62
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	63
31	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	2	3	4	4	69
32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	67
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	2	2	4	4	69
34	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	2	2	2	4	5	68
35	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	2	4	5	69
36	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	2	4	5	69
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	64

38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	4	68
39	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	68
40	3	4	2	5	3	4	5	4	5	5	4	4	2	3	2	3	5	63
41	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	1	1	1	2	4	62
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	4	5	75
43	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	1	2	1	4	5	64
44	4	5	5	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	58
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	65
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	63
47	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	1	1	2	3	4	62
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	1	4	4	63
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	63
50	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	1	3	3	4	4	70
51	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	65
52	4	5	5	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	60
53	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	1	3	4	4	62
54	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	67
55	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	63
56	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	2	4	5	70
57	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	62
58	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	71
59	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	1	3	3	4	4	67
60	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	1	3	2	3	5	67
61	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	1	3	2	4	4	68
62	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	60
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	4	4	63
64	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	2	2	3	3	60

Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	46.9
	Excluded ^a	34	53.1
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.70	.702	30
butir2	3.63	.964	30
butir3	3.60	1.163	30
butir4	3.70	.915	30
butir5	3.77	.898	30
butir6	3.50	.900	30
butir7	3.63	.669	30
butir8	3.43	.858	30
butir9	3.70	.988	30
butir10	3.80	1.031	30
butir11	3.43	1.135	30
butir12	3.77	1.006	30
butir13	4.00	.983	30
butir14	4.73	.450	30
butir15	3.47	.900	30
butir16	3.20	1.064	30
butir17	4.10	.759	30
butir18	3.50	.900	30
butir19	3.37	1.299	30
butir20	3.47	1.074	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	69.80	117.131	.477	.897
butir2	69.87	109.154	.734	.890
butir3	69.90	106.852	.694	.890
butir4	69.80	114.924	.465	.897
butir5	69.73	112.064	.632	.893
butir6	70.00	110.690	.706	.891
butir7	69.87	117.154	.503	.897
butir8	70.07	111.099	.721	.891
butir9	69.80	109.821	.680	.891
butir10	69.70	108.976	.690	.891
butir11	70.07	122.064	.061	.910
butir12	69.73	108.961	.710	.890
butir13	69.50	114.397	.453	.898
butir14	68.77	126.185	-.149	.906
butir15	70.03	110.723	.705	.891
butir16	70.30	113.459	.454	.898
butir17	69.40	127.628	-.194	.911
butir18	70.00	110.690	.706	.891
butir19	70.13	108.464	.544	.896
butir20	70.03	105.482	.827	.886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.50	124.879	11.175	20

Lampiran 15

Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁) Putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (11, 14 dan 17)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	46.9
	Excluded ^a	34	53.1
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.70	.702	30
butir2	3.63	.964	30
butir3	3.60	1.163	30
butir4	3.70	.915	30
butir5	3.77	.898	30
butir6	3.50	.900	30
butir7	3.63	.669	30
butir8	3.43	.858	30
butir9	3.70	.988	30
butir10	3.80	1.031	30
butir12	3.77	1.006	30
butir13	4.00	.983	30
butir15	3.47	.900	30
butir16	3.20	1.064	30
butir18	3.50	.900	30
butir19	3.37	1.299	30
butir20	3.47	1.074	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	57.53	117.982	.483	.926
butir2	57.60	109.834	.746	.920
butir3	57.63	107.620	.699	.921
butir4	57.53	115.982	.458	.927
butir5	57.47	112.602	.653	.923
butir6	57.73	111.720	.699	.921
butir7	57.60	118.179	.496	.926
butir8	57.80	112.303	.704	.921
butir9	57.53	110.602	.686	.922
butir10	57.43	109.495	.709	.921
butir12	57.47	109.568	.724	.921
butir13	57.23	115.564	.441	.928
butir15	57.77	111.840	.693	.922
butir16	58.03	113.620	.489	.927
butir18	57.73	111.720	.699	.921
butir19	57.87	109.016	.558	.926
butir20	57.77	105.978	.846	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.23	125.840	11.218	17

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 16

Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2)**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	46.9
	Excluded ^a	34	53.1
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	4.50	.731	30
butir2	4.10	.803	30
butir3	3.73	.868	30
butir4	3.67	1.241	30
butir5	4.47	.776	30
butir6	3.90	1.029	30
butir7	3.90	1.029	30
butir8	3.30	1.208	30
butir9	3.70	.915	30
butir10	3.80	.887	30
butir11	3.53	.973	30
butir12	3.57	1.165	30
butir13	3.43	1.006	30
butir14	3.77	.935	30
butir15	4.27	.828	30
butir16	3.57	1.135	30
butir17	3.77	1.006	30
butir18	3.77	.971	30
butir19	4.13	.819	30
butir20	3.50	.974	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	71.87	115.016	.668	.886
butir2	72.27	117.444	.456	.890
butir3	72.63	116.516	.467	.890
butir4	72.70	112.838	.442	.892
butir5	71.90	114.714	.645	.886
butir6	72.47	108.189	.784	.880
butir7	72.47	111.223	.634	.885
butir8	73.07	107.651	.675	.883
butir9	72.67	113.195	.616	.886
butir10	72.57	113.978	.595	.887
butir11	72.83	119.316	.271	.896
butir12	72.80	112.993	.472	.891
butir13	72.93	114.823	.473	.890
butir14	72.60	113.972	.560	.888
butir15	72.10	112.714	.719	.884
butir16	72.80	118.579	.249	.898
butir17	72.60	114.041	.511	.889
butir18	72.60	121.559	.165	.899
butir19	72.23	118.323	.395	.892
butir20	72.87	110.533	.711	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.37	126.033	11.226	20

Lampiran 17

Analisis Validitas dan Reliabilitas variabel Kedisiplinan (X2) putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (11, 16 dan 18)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	46.9
	Excluded ^a	34	53.1
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	4.50	.731	30
butir2	4.10	.803	30
butir3	3.73	.868	30
butir4	3.67	1.241	30
butir5	4.47	.776	30
butir6	3.90	1.029	30
butir7	3.90	1.029	30
butir8	3.30	1.208	30
butir9	3.70	.915	30
butir10	3.80	.887	30
butir12	3.57	1.165	30
butir13	3.43	1.006	30
butir14	3.77	.935	30
butir15	4.27	.828	30
butir17	3.77	1.006	30
butir19	4.13	.819	30
butir20	3.50	.974	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	61.00	99.241	.630	.902
butir2	61.40	100.662	.474	.906
butir3	61.77	100.323	.453	.906
butir4	61.83	95.937	.472	.908
butir5	61.03	98.930	.610	.902
butir6	61.60	91.972	.807	.895
butir7	61.60	94.593	.664	.900
butir8	62.20	92.028	.667	.900
butir9	61.80	96.717	.633	.901
butir10	61.70	97.459	.611	.902
butir12	61.93	98.202	.407	.909
butir13	62.07	98.064	.495	.905
butir14	61.73	97.513	.572	.903
butir15	61.23	97.082	.686	.900
butir17	61.73	96.409	.583	.903
butir19	61.37	100.999	.442	.906
butir20	62.00	93.931	.745	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.50	108.948	10.438	17

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 18

Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	46.9
	Excluded ^a	34	53.1
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.33	1.155	30
butir2	3.20	1.064	30
butir3	3.80	1.126	30
butir4	3.17	1.147	30
butir5	3.13	.973	30
butir6	3.10	1.029	30
butir7	3.67	.922	30
butir8	3.20	.997	30
butir9	3.90	.607	30
butir10	4.07	.521	30
butir11	3.33	1.093	30
butir12	3.20	1.064	30
butir13	3.03	1.033	30
butir14	3.27	1.015	30
butir15	3.17	.986	30
butir16	3.23	.971	30
butir17	3.23	1.040	30
butir18	3.30	1.149	30
butir19	3.07	1.015	30
butir20	3.13	1.106	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	63.20	186.924	.904	.947
butir2	63.33	190.644	.852	.948
butir3	62.73	199.444	.506	.954
butir4	63.37	194.447	.658	.951
butir5	63.40	194.938	.770	.949
butir6	63.43	195.495	.704	.950
butir7	62.87	210.809	.192	.957
butir8	63.33	193.816	.793	.949
butir9	62.63	209.964	.368	.954
butir10	62.47	212.947	.236	.955
butir11	63.20	190.372	.837	.948
butir12	63.33	190.713	.850	.948
butir13	63.50	194.466	.738	.950
butir14	63.27	201.720	.488	.953
butir15	63.37	194.033	.794	.949
butir16	63.30	193.872	.813	.949
butir17	63.30	191.114	.856	.948
butir18	63.23	186.806	.913	.947
butir19	63.47	194.947	.735	.950
butir20	63.40	195.628	.645	.951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.53	216.809	14.724	20

Lampiran 19

**Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
putaran ke 2 setelah membuang pernyataan yang tidak valid (7, 9 dan 10)**

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	46.9
	Excluded ^a	34	53.1
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	3.33	1.155	30
butir2	3.20	1.064	30
butir3	3.80	1.126	30
butir4	3.17	1.147	30
butir5	3.13	.973	30
butir6	3.10	1.029	30
butir8	3.20	.997	30
butir11	3.33	1.093	30
butir12	3.20	1.064	30
butir13	3.03	1.033	30
butir14	3.27	1.015	30
butir15	3.17	.986	30
butir16	3.23	.971	30
butir17	3.23	1.040	30
butir18	3.30	1.149	30
butir19	3.07	1.015	30
butir20	3.13	1.106	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	51.57	171.495	.906	.957
butir2	51.70	175.045	.855	.958
butir3	51.10	182.438	.543	.963
butir4	51.73	178.616	.662	.961
butir5	51.77	179.357	.764	.959
butir6	51.80	179.890	.699	.960
butir8	51.70	178.355	.785	.959
butir11	51.57	174.944	.833	.958
butir12	51.70	175.183	.850	.958
butir13	51.87	178.809	.737	.959
butir14	51.63	185.482	.496	.963
butir15	51.73	178.478	.789	.959
butir16	51.67	178.437	.803	.958
butir17	51.67	175.540	.857	.958
butir18	51.60	171.352	.916	.956
butir19	51.83	179.316	.732	.960
butir20	51.77	179.771	.649	.961

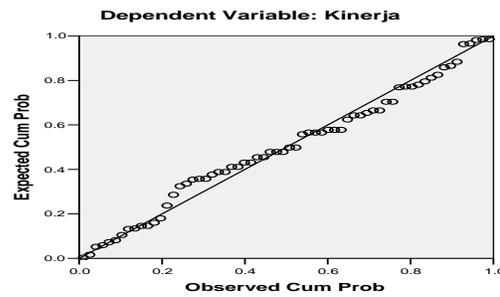
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.90	200.231	14.150	17

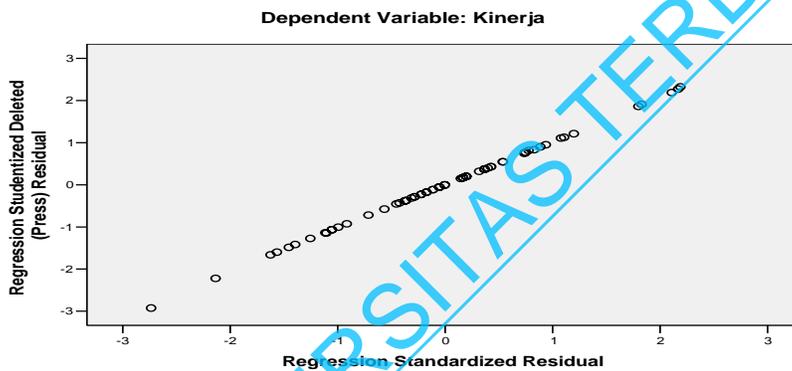
UNIVERSITAS TERBUKA

Analisis pengaruh X1 terhadap Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.462	2.700

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.993	1	400.993	55.003	.000 ^a
	Residual	452.007	62	7.290		
	Total	853.000	63			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

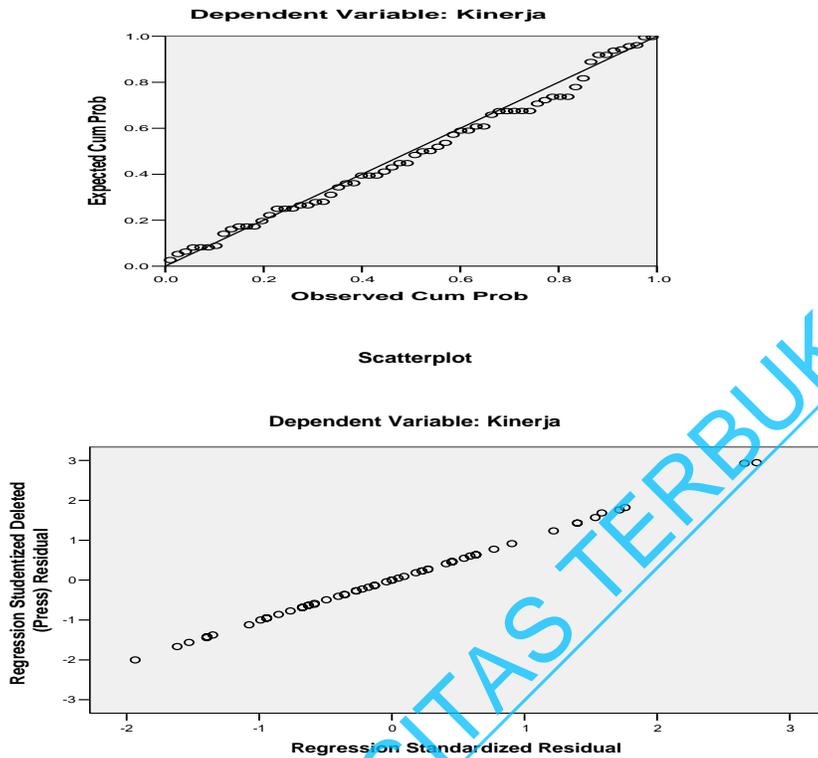
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.720	4.685		6.557	.000
	Motivasi Kerja	.540	.073	.686	7.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Analisis pengaruh X2 terhadap Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.432	2.774

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.925	1	375.925	48.855	.000 ^a
	Residual	477.075	62	7.695		
	Total	853.000	63			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

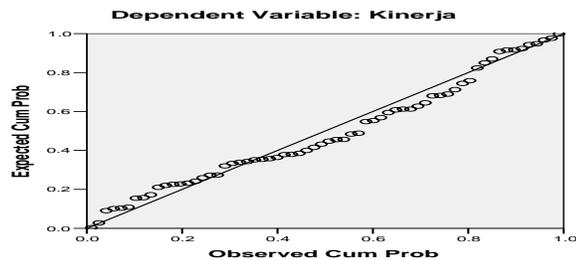
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.054	5.779		4.335	.000
	Kedisiplinan	.624	.089	.664	6.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

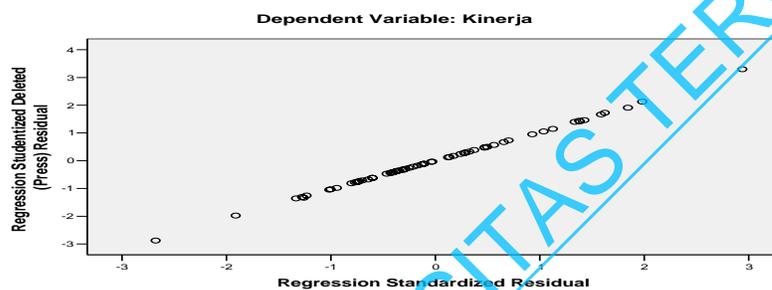
UNIVERSITAS TERBUKA

Analisis pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.574	2.401

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.287	2	250.643	43.471	.000 ^a
	Residual	351.713	61	5.766		
	Total	853.000	63			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.205	5.278		3.260	.002
	Motivasi Kerja	.362	.078	.459	4.663	.000
	Kedisiplinan	.386	.093	.411	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 23

Perhitungan rata-rata skor tiap pernyataan pada variable motivasi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	0	0	1	0	0	10	0	0	0	0	3	0	14	0	0	1	0
2	1	8	0	1	1	21	1	2	4	1	22	8	30	2	4	7	5
3	3	11	1	5	4	20	5	4	14	10	27	13	16	3	2	19	5
4	40	34	45	26	31	8	33	42	41	32	10	41	3	49	48	27	32
5	20	11	17	32	28	5	25	16	5	21	2	2	1	10	10	10	22

0	0	1	0	0	10	0	0	0	0	3	0	14	0	0	1	0	J u m l a h
2	16	0	2	2	42	2	4	8	2	44	16	60	4	8	14	10	
9	33	3	15	12	60	15	12	42	30	81	39	48	9	6	57	15	
160	136	180	104	124	32	132	168	164	128	40	164	12	196	192	108	128	
100	55	85	160	140	25	125	80	25	105	10	10	5	50	50	50	110	
271	240	269	281	278	169	274	264	239	265	173	229	139	259	256	230	263	

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rata-rata	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07	0.04	0.07	0.06	0.06	0.06	0.04	0.06	0.03	0.06	0.06	0.06	0.06

Lampiran 24

Perhitungan rata-rata skor tiap pernyataan pada variable kedisiplinan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	4	0	15	2	0
2	2	0	1	1	1	0	3	0	2	5	1	6	20	1	24	1	1
3	6	3	4	17	5	7	10	1	13	19	7	27	26	0	19	0	13
4	31	37	48	39	44	53	43	48	43	29	33	21	8	56	2	50	43
5	25	23	11	7	14	4	8	15	6	9	23	5	6	7	4	11	7

0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	4	0	15	2	0	J u m l a h
4	0	2	2	2	0	6	0	4	10	2	12	40	2	48	2	2	
18	9	12	51	15	21	30	3	39	57	21	81	78	0	57	0	39	
124	148	192	156	176	212	172	192	172	116	132	84	22	224	8	200	172	
125	115	55	35	70	20	40	75	30	45	115	25	30	35	20	55	35	
271	273	261	244	263	253	248	270	245	230	270	207	184	261	148	259	248	

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rata-rata	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.07	0.06	0.06	0.07	0.05	0.04	0.06	0.04	0.06	0.06

Lampiran 25

Perhitungan rata-rata skor tiap pernyataan pada variable kinerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	12	8	0	0
2	0	1	1	0	0	0	0	4	0	1	1	0	30	25	29	1	2
3	4	1	5	3	1	1	1	7	7	2	15	0	17	27	27	12	2
4	45	45	28	52	43	26	34	39	41	40	43	34	1	0	0	49	47
5	15	17	30	9	20	37	29	14	16	21	5	30	1	0	0	2	13

0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	12	8	0	0	J u m l a h
0	2	2	0	0	0	0	8	0	2	2	0	0	60	50	58	2	4	
12	3	15	9	3	3	3	21	21	6	45	0	51	81	81	36	6		
180	180	112	208	172	104	136	156	164	160	172	136	4	0	0	196	188		
75	85	150	45	100	185	145	70	80	105	25	150	5	0	0	10	65		
267	270	279	262	275	292	284	255	265	273	244	286	135	143	147	244	263	4184	

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rata-rata	0.06	0.06	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.07	0.06	0.07	0.03	0.03	0.04	0.06	0.06