

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN  
DAN PANGAN KABUPATEN TELUK WONDAMA**



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

**Disusun Oleh:**

**IKA WAHYU PRIASTUTI**

**NIM. 500625194**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2018**

**ABSTRAK****PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN  
KABUPATEN TELUK WONDAMA**

Ika Wahyu Priastuti  
gavinchandra@gmail.com

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Rendahnya motivasi kerja pegawai khususnya yang terjadi pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, yang dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) (secara parsial dan simultan) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama yang berjumlah 76 orang, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh* sebanyak 76 orang. Prosedur pengumpulan data yang dilakukan adalah: observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $P = 0,000 \leq 0,05$ ; dan nilai R square  $X_1$  sebesar 0,788; (2) Faktor disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $P = 0,000 \leq 0,05$ ; dan nilai R square  $X_2$  sebesar 0,819; dan (3) Faktor kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $P = 0,000 \leq 0,05$ ; dan nilai R square sebesar 0,822 (=82,2%)

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND DISCIPLINE AGAINST THE MOTIVATION TO WORK EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND FOOD REGENCY OF TELUK WONDAMA

Ika Wahyu Priastuti  
gavinchandra@gmail.com

Post Graduate Program  
The Open University

The lack of motivation employees in particular that occurs in the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama can be caused by several factors, which is a factor leadership and disciplined work.

This research aims to analyze the significant of the influence of leadership and discipline against the motivation to work employees at the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama. This research using a quantitative approach, which meant to test the influence of leadership ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) (as the partial and simultan) against the motivation to work employees ( $Y$ ) at the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama. The population in this research was all employees at the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama which amounts to 76 people, while the sampling technique using saturated sampling as many as 76 people. The procedure collection data using observation, questionnaire, interview, and documentation. The method of data analysis was used Multiple Regression Analysis. The results of research showed that: (1) The leadership factor influential positive and significant against the motivation to work employees at the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama, as evidenced by the value of significant  $P = 0,000 < 0,05$ ; and the value of R square  $X_1 = 0,288$ ; (2) The discipline factor influential positive and significant against the motivation to work employees at the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama, as evidenced by the value of significant  $P = 0,000 < 0,05$ ; and the value of R square  $X_2 = 0,819$ ; and (3) The leadership and discipline factors in the simultan influential positive and significant against the motivation to work employees at the Department of Agriculture and Food Regency of Teluk Wondama, as evidenced by the value of significant  $P = 0,000 < 0,05$ ; and the value of R square of 0,822 (=82,2%)

The key word: leadership, discipline, the motivation to work.

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI  
DAN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**PERNYATAAN**

**TAPM yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi  
Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama”**

adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun

dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Sorong, Januari 2018

Yang Menyatakan



(Ika Wahyu Priastuti )

NIM. 500625194

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama

Penyusun TAPM : Ika Wahyu Priastuti

NIM : 500625194

Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

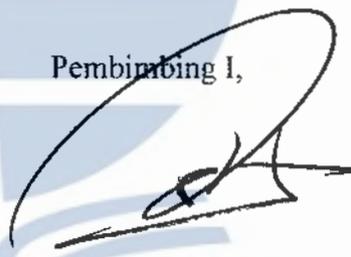
Menyetujui,

Pembimbing II,



**Dr. Tri Darmayanti, M.A**  
NIP. 19600410 198903 2 001

Pembimbing I,



**Dr. Askar Taliang, M.Si**  
NIP. 19660622 199103 1 006

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu  
Program Studi Ilmu Administrasi,



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

Direktur  
Program Pascasarjana,



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

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Ika Wahyu Priastuti  
NIM : 500625194  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat  
Administrasi Publik  
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin  
Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada  
Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten  
Teluk Wondama

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

Hari/Tanggal : Kamis, 18 Januari 2018  
Waktu : Pukul 15.00 s/d 16.00

dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Dr. Sri Listyarini, M.Ed.

Penguji Ahli

Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A.

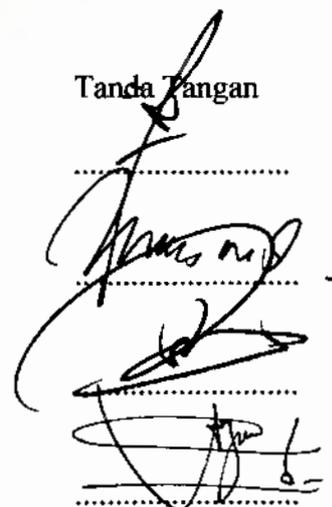
Pembimbing I

Dr. Askar Taliang, M.Si.

Pembimbing II

Dr. Tri Darmayanti, M.A.

Tanda Tangan



.....  
.....  
.....  
.....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas Anugerah dan PerlindunganNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan baik. Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama” ditulis dalam rangka sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih memiliki kekurangan dan tanpa bantuan dari berbagai pihak, sejak awal perkuliahan sampai dengan penyusunan tesis ini, maka sangat sulit bagi penulis untuk dapat menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka yang memberikan peluang kepada mahasiswa di seluruh pelosok tanah air yang tidak mempunyai kesempatan untuk mengakses Pendidikan Tinggi secara regular karena berbagai keterbatasan, sehingga dapat belajar di Universitas Terbuka tanpa meninggalkan tugas pokok di kantor.
2. Ibu Dr. Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Kusnadi, S.Pd, M.Pd selaku Kepala UPBJJ-UT Sorong yang telah memberikan motivasi, arahan dan dukungan kepada penulis mulai dari proses penyusunan sampai dengan penyelesaian tesis

4. Bapak Dr. Askar Taliang, M.Si dan Ibu Dr. Tri Darmayanti, M.A. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian untuk membimbing dan memotivasi serta mengarahkan penulis dari awal hingga sampai pada penyelesaian Tesis ini.
5. Prof. Dr. Haedar Akib, M.Si selaku Dosen penguji dari Pra-Proposal yang memberikan masukan dan motivasi kepada penulis
6. Drs. H. Syamsudin Patang, M.Pd, MH selaku koordinator BBLBA UPBJJ-UT Sorong yang telah memberikan motivasi, dukungan dan banyak memfasilitasi penulis dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Metusalak Boseran selaku Kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat belajar di Universitas Terbuka.
8. Bapak Syamsuddin Usman, S.Pd. selaku Koordinator Pokjar Wondama yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi serta bimbingan kepada penulis mulai dari kuliah sampai dengan penyelesaian tesis.
9. Keluarga tercinta yang selalu mendukung perjuangan secara material maupun spiritual serta selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
10. Serta rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Magister Administrasi Publik Pokjar Teluk Wondama yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, atas kekompakan dan suportnya.

Akhirnya dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari bahwa tesis ini tidak akan pernah terselesaikan tanpa campur-tangan dari pihak-pihak tersebut. Tidak ada bentuk penghargaan lain yang dapat penulis ungkapkan, selain rasa

syukur dan hormat yang sedalam-dalamnya. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu, sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Sorong, Januari 2018

Penulis,



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI  
DAN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**BIODATA**

Nama : Ika Wahyu Priastuti  
N I M : 500625194  
Tempat dan Tanggal Lahir : Trenggalek, 19 April 1977  
Registrasi Pertama :  
Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di Merauke pada tahun 1989  
- Lulus SMP di Merauke pada tahun 1992  
- Lulus SMA di Merauke pada tahun 1995  
- Lulus Sarjana di Manokwari pada tahun 2002  
Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2010 s/d 2012 sebagai penyuluh pertanian  
di Badan Koordinasi dan Penyuluhan Kabupaten  
Trenggalek  
- Tahun 2013 s/d 2013 sebagai pegawai struktural  
di Sekretariat Daerah Kabupaten Teluk Wondama  
- Tahun 2014 s/d sekarang sebagai pegawai  
struktural di Dinas Pertanian dan Pangan  
Kabupaten Teluk Wondama  
Alamat Tetap : Kompleks Pertanian Iriati, Wasior, Teluk Wondama  
No. Hp : 0852 93001009

Sorong, Januari 2018

Ika Wahyu Priastuti  
NIM. 500625194

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	Ij
Abstract .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	8
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Berpikir .....	44
D. Operasionalisasi Variabel .....	45
E. Hipotesis .....	46
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel .....	49
C. Instrumen Penelitian .....	50
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	51
E. Metode Analisis Data .....	51
<b>BAB IV    HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	54
B. Hasil .....	70
C. Pembahasan .....	85

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>45</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>94</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>98</b>



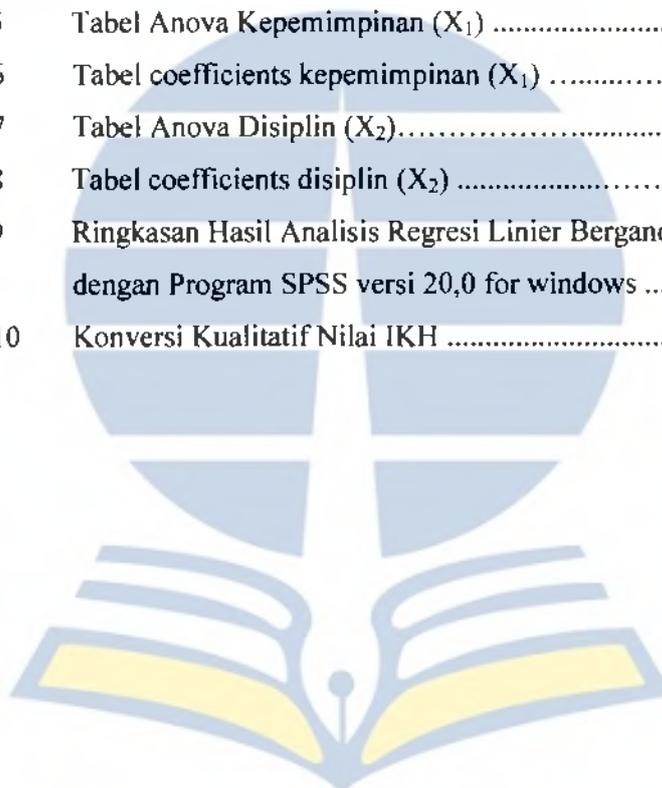
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir .....	45



## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 4.1	Presentase Luas Wilayah per Distrik .....	56
Tabel 4.2	Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	67
Tabel 4.3	Jumlah PNS Berdasarkan Golongan .....	67
Tabel 4.4	Jumlah PNS Berdasarkan Eselon .....	67
Tabel 4.5	Tabel Anova Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	77
Tabel 4.6	Tabel coefficients kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	78
Tabel 4.7	Tabel Anova Disiplin ( $X_2$ ).....	79
Tabel 4.8	Tabel coefficients disiplin ( $X_2$ ) .....	80
Tabel 4.9	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Program SPSS versi 20,0 for windows .....	82
Tabel 4.10	Konversi Kualitatif Nilai IKH .....	90



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan salah satu sumber daya dalam suatu organisasi yang paling berharga. Manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi sehingga perlu dikelola dengan baik dan perlu mendapat perhatian dari organisasi. Keberhasilan dalam suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya atau pegawai dalam bekerja dan kreatif dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi (Akib, 2007). Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga kestabilan organisasi karena dalam pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau materi tetapi juga ditentukan oleh sumber daya manusia.

Penyelenggaraan pemerintahan di daerah telah diatur dalam sistem pemerintahan di Indonesia yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah telah mengubah paradigma sentralisasi pemerintahan kearah desentralisasi dengan pemberian otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab. Dalam upaya memberdayakan pegawai, perlu wewujudkan iklim kerja yang kondusif agar dapat mendorong pegawai untuk berinovasi dan berkreasi.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Adanya

kesempatan untuk mengembangkan diri dapat mendorong pegawai untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi. Semua itu tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai, karena motivasi merupakan faktor pendorong perilaku. Motivasi merupakan suatu proses yang melibatkan faktor-faktor intensitas pribadi (*individual's intensity*), arah tindakan (*direction*) dan upaya-upaya (*persistence of effort*). Peningkatan motivasi tidak terlepas dari pribadi manusia yang dinamis, terbuka dengan perubahan juga kreatif tetapi tetap kritis terhadap perubahan-perubahan organisasi. Menurut Nawawi (2005) bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu dorongan sebab atau alasan orang melakukan sesuatu secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti bahwa semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Robbins (sebagaimana dikutip dalam Wilfridus dkk, 2014) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Truman (sebagaimana dikutip dalam Wilfridus, 2014) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan untuk menyalurkan orang-orang agar menyelesaikan tugas dengan semangat. Sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk meminta orang lain melakukan sesuatu yang tidak mereka sukai yang akhirnya mereka sukai. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin (pegawai). Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya

agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai harapan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Motivasi tersebut yang mendorong pegawai untuk bekerja tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Pekerjaan yang dihasilkan tentu akan berbeda dengan hasil pekerjaan yang dipaksakan oleh pimpinan. Pimpinan harus dapat memahami faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam mengelola sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Jennings dan Golembiensi (1992:9-11) mengemukakan pendapatnya tentang tipe kepemimpinan. Terdapat enam tipe kepemimpinan, yaitu: (1) Kepemimpinan Diktatoris, (2) Kepemimpinan Demokratis, (3) Kepemimpinan Kharismatik, (4) Kepemimpinan Paternalistis, (5) Kepemimpinan Otoriter (Otoriter), dan (6) Kepemimpinan Laissez-Faire.

Disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri pegawai. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tindakan sesuai ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Setiap organisasi tentu saja menginginkan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan kualitas kerja yang rendah juga tidak efektif dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan kerja dalam organisasi diharapkan dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan efektif dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dalam bekerja pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan bekerja dengan disiplin yang tinggi agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tanpa adanya penegakan disiplin, tugas yang dibebankan kepada pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Hal

tersebut tentu berhubungan dengan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Nitisemito (2001:119), bahwa “Konsep disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak”. Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka tentunya banyak faktor yang menunjang terciptanya kedisiplinan kerja pegawai, antara lain: ketegasan pimpinan, kesejahteraan, pertahanan terhadap ancaman, teladan pimpinan, serta tujuan dan kemampuan pegawai. Disiplin itu sendiri diharapkan muncul karena kesadaran pribadi. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai telah diatur secara jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil. Dipertegas pula dalam buku Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang dikeluarkan oleh Sekretaris Negara, disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin sehingga timbul rasa malu apabila terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Berdasarkan hasil observasi penulis, Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama memiliki Pegawai sebanyak 76 orang. Tantangan berat yang harus dihadapi oleh Dinas Pertanian dan Pangan adalah mewujudkan kesejahteraan petani di Kabupaten Teluk Wondama melalui program-program kegiatan berupa pembinaan dan pemberdayaan melalui kelompok-kelompok tani. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut seringkali mengalami hambatan.

Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai tidak mempengaruhi karir dan pendapatan pegawai. Budaya kerja yang tidak menerapkan sanksi pada pegawai yang tidak taat aturan juga membuat semakin rendahnya motivasi kerja para pegawai. Hal tersebut tentu berdampak kurang baik terhadap pegawai yang disiplin. Kurangnya disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada absensi pegawai setiap harinya. Kurangnya disiplin pegawai tentu akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Kehadiran pegawai juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan cenderung rendah. Sehingga pekerjaan kantor sering bertumpu pada pejabat eselon atau pegawai yang mampu, sedangkan sebagian besar staf pegawai tidak produktif. Padahal dinas sudah memberikan peluang dan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kualitasnya. Walaupun pimpinan sudah melakukan pembenahan tetapi hal tersebut belum memberikan hasil yang diharapkan.

Diduga salah satu penyebabnya adalah karena motivasi dalam diri pegawai yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi semangat dan kinerjanya. Berbagai latarbelakang kehidupan dan pendidikan pegawai turut memberi andil dalam mempengaruhi kemauan dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Rendahnya motivasi kerja pegawai khususnya yang terjadi pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat dan kurangnya penegakan terhadap disiplin kerja akan membuat motivasi pegawai menjadi rendah yang

pada akhirnya akan berakibat terhadap rendahnya pula kinerja atau produktivitas kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan suatu penelitian, apakah kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Pertanian dan Pangan dalam memotivasi pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis mencoba merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk memperkaya teori kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama melaksanakan studi.

###### **b. Bagi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama**

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pertanian dan Pangan dalam mengkaji dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengambil kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di era sekarang semakin menghadapi permasalahan yang kompleks. Dalam kondisi ini menuntut keterampilan dan kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan tersebut. Dalam memahami arti kepemimpinan, penting pula dipahami tentang manajemen sebab dalam kepemimpinan menyangkut tujuan yang akan dicapai oleh seorang pemimpin dengan menggerakkan dan memberdayakan semua karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan bersama dimana yang digerakkan oleh pemimpin adalah manusia yang mempunyai rasa serta sifat yang berbeda-beda. Manajemen adalah merupakan suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2003: 9). Untuk memahami arti kepemimpinan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pemimpin dan permasalahannya, perlu terlebih dahulu memahami makna dari kepemimpinan dari berbagai perspektif.

Menurut Stoner *et. al* (2001:112), kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari

sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi dari definisi tersebut, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain atau pengikut mereka menerima pengarahan dari pemimpin dan bawahan untuk menentukan kedudukan seorang pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seseorang menjadi tidak relevan;
- 2) Kepemimpinan menyangkut suatu diskripsi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok yang dipimpinnya;
- 3) Seorang pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan terhadap apa yang harus mereka lakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni atau cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengelola atau mengkoordinasi orang, kelompok maupun perusahaan atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi, syarat utama seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja sama dan dapat mencapai hubungan yang harmonis dalam pencapaian tujuan bersama. Kartono (2005), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif guna mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sedangkan Siagian (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahannya) sedemikian rupa sehingga

orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Handoko (1999) menambahkan arti kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Handoko membagi dua jenis fungsi pemimpin, yaitu (1) menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat; (2) mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjaalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat dan sebagainya.

John (1996) mengasumsikan bahwa pemimpin era mendatang harus bersedia menerima lima tantangan fundamental, yaitu:

- 1) Pemimpin harus mau menjadi lebih peka dan memahami semua perbedaan etnis, budaya dan gender;
- 2) Pemimpin harus memiliki visi untuk tempat kerjanya;
- 3) Pemimpin harus bersedia merancang dan mengimplementasikan proses-proses komunikasi yang baru dan berbeda;
- 4) Pemimpin harus bersedia membawa komitmen penuh dalam upaya mendayaguna pengikut yang beragam secara efektif;
- 5) Pemimpin harus menjadi pasak antara organisasi dan masyarakat luas.

Makna dari definisi di atas yaitu bahwa:

- a) Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan;

- b) Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya;
- c) Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan yang terpusat di dalam sebuah organisasi atau kelompok, dimana pemimpin sebagai figur yang memiliki wewenang dan tanggungjawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Nawawi, 2005:72). Seorang pemimpin harus berperan dalam mempersatukan anggota organisasi agar menjadi satu kesatuan dalam melaksanakan beban pekerjaan. Wewenang dan tanggungjawab tersebut tidak dapat dipisahkan dari pemimpin dan organisasi, dan organisasi tidak dapat dipisahkan dari anggota-anggota organisasi. Pemimpin dan kepemimpinan yang diemban memiliki fungsi yang strategis dalam menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif pasti dapat menggerakkan pegawainya kearah tujuannya dan dapat menjadi panutan bagi pegawainya. Sebaliknya, jika pemimpin yang hanya memiliki figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan menyebabkan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuan karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan dalam memimpin sehingga tidak menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin menduduki posisi yang sangat penting karena merupakan pihak yang menentukan berbagai aspek dalam organisasi, misalnya dalam penetapan tujuan, pembagian tugas, struktur organisasi, cara kerja dan lain-lain.

Dengan keputusan tersebut pemimpin harus mampu menggerakkan dan mempengaruhi anggotanya agar melaksanakan tugas masing-masing secara efektif dan efisien.

#### **b. Teori-teori Kepemimpinan**

Berbagai teori kepemimpinan dikemukakan untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan dan pemahaman mengenai kepemimpinan, mengenai orang yang mampu memimpin, atau gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat difokuskan pada masalah bagaimana pemimpin tersebut dalam mencapai tujuan organisasinya. Nawawi (2005: 74) mengklasifikasikan teori-teori kepemimpinan, antara lain:

##### **1) Teori Great Man dan Teori Big Bang**

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak lahir dari kedua orang tuanya. Bennis dan Nanus (1990:3), menjelaskan bahwa teori Great Man (Orang Besar) berasumsi bahwa pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini melihat bahwa kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan menempati posisi sebagai pemimpin. Para pemimpin menurut teori ini berasal dari

keturunan tertentu yang berhak menjadi pemimpin, sedangkan orang lain tiada pilihan selain menjadi yang dipimpin.

Menurut Bennis dan Nanus (1990: 3), teori Big Bang menyatakan bahwa suatu peristiwa besar menciptakan atau dapat membuat seseorang menjadi pemimpin. Teori ini mengintegrasikan antara situasi dan pengikut/anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dimaksud yaitu peristiwa-peristiwa atau kejadian besar seperti revolusi, kekacauan atau kerusuhan, pemberontakan, reformasi dan lain-lain, sedangkan yang dimaksud pengikut/pendukung adalah orang-orang yang menokohkan pemimpin tersebut dan bersedia patuh serta taat pada keputusan dan perintahnya dalam peristiwa tertentu.

## 2) Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian (*Trait Theories*)

Teori ini menggunakan asumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimiliki, baik secara fisik maupun secara psikologis. Jadi teori ini beranggapan bahwa keefektifan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai atau ciri-ciri kepribadian tertentu yang tidak saja bersumber dari bakat tetapi juga diperoleh dari pengalaman. Sifat-sifat tersebut meliputi: a) Sifat-sifat pribadi; fisik, kecakapan (*skill*), teknologi (*technology*),

daya tanggap (*perpeption*), daya ingat (*memory*), pengetahuan (*knowledge*), imajinasi (*imagination*). 2) sifat-sifat pribadi yang merupakan watak yang lebih subjektif, yakni keunggulan seorang pemimpin dalam keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian dan lain-lain (Cheser sebagaimana dikutip dalam Wahjosumidjo, 1992: 46-47). Sedangkan menurut Davis (sebagaimana dikutip dalam Thoha, 1998: 251-252), ada empat sifat umum yang efektif, terdiri dari: a) kecerdasan, b) kedewasaan dan keluasan pandangan sosial, c) motivasi diri dan dorongan, d) sikap-sikap hubungan sosial.

### 3) Teori Perilaku (*Behavior Theories*)

Keberhasilan pemimpin sangat bergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Pada teori perilaku, dalam mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bertindak seorang pemimpin. Teori ini lebih menitikberatkan pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Perilaku seorang pemimpin dapat dilihat dari cara pengambilan keputusan, cara memberikan instruksi, cara memberikan motivasi kepada bawahannya atau cara-cara yang digunakan untuk mendisiplinkan pegawainya.

### 4) Teori Kontingensi (*Contingency Theories*) atau Teori Situasional (*Situational Theories*)

Teori kontingensi menitikberatkan pada pendekatan gaya kepemimpinan yang dihadapkan pada suatu situasi. Pada situasi yang

berbeda dibutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Dalam menghadapi situasi yang berbeda diperlukan perilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda, hal ini disebut dengan pendekatan atau teori kontingensi (*Contingency Approach*). Teori ini merupakan penolakan dari teori-teori sebelumnya yang memberlakukan asas-asas umum untuk semua situasi.

Nawawi (2005:93), mengembangkan kepemimpinan menjadi beberapa model, yaitu:

a) Perilaku atau Gaya Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard

Kepemimpinan ini merupakan teori kemungkinan yang memfokuskan pada para pengikut. Menurut pendapat Hersey dan Blanchard (sebagaimana dikutip dalam Gibson, 1996), bahwa kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Tekanan pada pengikut dalam keefektifan kepemimpinan mencerminkan kenyataan bahwa merekalah yang menerima atau menolak pemimpin. Tidak peduli apa yang dilakukan oleh pemimpin, keefektifan tergantung pada tindakan dari pengikutnya. Inilah dimensi penting yang dilewatkan atau kurang ditekankan dalam kebanyakan teori kepemimpinan. Istilah kesiapan (*readiness*) seperti didefinisikan

oleh Hersey dan Blanchard (1998), merujuk pada sejauh mana orang mempunyai kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Kepemimpinan situasional menggunakan dua dimensi kepemimpinan yang sama seperti yang dikenalkan oleh Fielder (sebagaimana dikutip dalam Robbins, 2004: 358), yaitu perilaku tugas dan hubungan kerja.

b) Model Kontinum dari Tannenbaum dan Schmidt

Gaya kepemimpinan menurut Schmidt memiliki tiga faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merealisasikan kepemimpinan yang efektif. Ketiga faktor tersebut yaitu:

- Kekuatan pemimpin
- Kekuatan anggota organisasi
- Kekuatan situasi

c) Model Kepemimpinan Situasional (*Kontingensi*) dari Fiedler

Menurut Fiedler, terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan situasi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Fiedler (sebagaimana dikutip dalam Kreitner dan Kinicki, 1989: 459), mengatakan bahwa ada tiga dimensi di dalam situasi yang dihadapi pemimpin, yakni:

- Hubungan pemimpin-anggota. Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting atau hal kritis pertama dalam menentukan situasi yang menguntungkan.

- Derajat dari susunan tugas, Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting atau kritis kedua dalam menentukan situasi yang menguntungkan.
- Posisi kekuasaan pemimpin, Dimensi ini diperoleh melalui kewenangan formal yang merupakan variabel penting atau kritis ketiga dalam menentukan situasi yang menguntungkan.
- Model kepemimpinan tiga dimensi dari Redin, Menurut Wahjosumidjo (1992: 74), terdapat tiga pola dasar menurut Redin yang dapat digunakan dalam menetapkan pola perilaku kepemimpinan, yaitu: 1) Berorientasi pada tugas, 2) Berorientasi pada hubungan, 3) Berorientasi pada efektivitas.

### c. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain maka harus memikirkan gaya kepemimpinannya. Ranupandojo dan Husnan (1995: 224) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada gaya kepemimpinan inilah yang menyebabkan seseorang dipilih sebagai pemimpin, sebab hal tersebut berhubungan erat dengan tujuan organisasi yang dicapai, jenis-jenis kegiatan yang harus dipimpin, karakteristik para tenaga kerja, motif usaha

dan lain-lain". Nawawi (2005: 115) memberikan hubungan gaya kepemimpinan istilah dengan tipe kepemimpinan, yaitu suatu bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan yang di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedangkan gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi maupun bawahannya.

Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan anggota yang dipimpin, pemimpin maupun kepemimpinan itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain (Dharma, 2004: 37). Berdasarkan beberapa pengertian tentang gaya kepemimpinan, tidak ada gaya kepemimpinan yang baik atau buruk. Yang terpenting adalah tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan efisien karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam kepemimpinan, misalnya bawahan, budaya organisasi, karakter pimpinan, dan situasi yang ada dalam organisasi. Faktor-faktor atau persyaratan bagi seorang pemimpin yang baik sehingga menimbulkan kepemimpinan yang baik pula, yaitu: 1) layanan perintah yang luas, 2) kemampuan berkembang secara mental, 3) ingin tahu (kreatif dan inovatif), 4) kemampuan analitis, 5) memiliki daya ingat yang kuat, 6) kemampuan mendengar, 7) adaptabilitas dan fleksibilitas, 8) ketegasan.

Menurut Jennings dan Golembiewski (1999:11), terdapat enam tipe kepemimpinan, yaitu: 1) Kepemimpinan otoriter (*otoriter*),

- 2) Kepemimpinan diktatoris,
- 3) Kepemimpinan demokratis,
- 4) Kepemimpinan kharismatis,
- 5) Kepemimpinan paternalistis, dan
- 6) Kepemimpinan *lasses-faire (free-rein)*.

Dari enam tipe kepemimpinan tersebut, penulis memfokuskan pada tipe kepemimpinan demokratis dan bagian dari tipe kepemimpinan demokratis yaitu tipe kepemimpinan birokrat, karena secara kontekstual lebih relevan dan dibutuhkan pada sistem pemerintahan saat ini.

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor penting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari tipe kepemimpinan demokratis adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia memiliki harkat dan martabat mulia dengan hak asasi yang sama. Dengan filsafat demokratis tersebut maka diimplementasikan nilai-nilai demokratis dalam tipe kepemimpinan tersebut. Menurut Siagian (2002: 18), tipe kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin adalah tipe demokratik dengan karakteristik sebagai berikut: 1) kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat, 2) mempunyai persepsi yang holistic, 3) menggunakan pendekatan yang integralistik, 4) organisasi secara keseluruhan, 5) menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan, 6) bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, 7) terbuka terhadap ide, pandangan dan saran dari bawahan, 8) teladan, 9) bersifat rasional dan objektif, 10) memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif

dan kreatif. Dengan demikian berarti keberhasilan pemimpin menurut tipe demokratis dapat dilihat dari apa yang dilakukannya terhadap anggota organisasi.

Gaya kepemimpinan birokrat merupakan bagian dari tipe kepemimpinan demokratis. Seperti dikatakan Nawawi (2005: 137), gaya atau perilaku kepemimpinan birokrat merupakan bagian dari tipe kepemimpinan demokratis, yang memiliki dan menunjukkan ciri-ciri (karakteristik), sebagai berikut:

a) Ketaatan pada peraturan, prosedur dan mekanisme kerja.

Pemimpin mengutamakan ketaatan pada peraturan, prosedur dan mekanisme kerja atau kegiatan yang telah ditentukan. Ketaatan tersebut lebih diutamakan dari pada kerja sama dan hasil yang akan dicapai. Hubungan kerja formal tersebut ditetapkan dalam ketentuan organisasi berdasarkan wewenang dan tanggungjawab yang tidak boleh dilampaui atau tumpang tindih, karena hal tersebut dapat menyebabkan kesimpang siuran dan kekacauan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi. Hubungan kerja seperti ini disebut birokrasi, yang tidak dapat ditiadakan dilingkungan sebuah organisasi formal atau pemerintahan.

b) Menjunjung hirarki kedudukan dan kepangkatan.

Pemimpin yang lebih tinggi menuntut ketaatan pemimpin yang lebih rendah di dalam satu struktur organisasi, karena sebagai pemegang kekuasaan dalam melaksanakan sebagian fungsi dan tugas pokok

organisasi. Dalam kondisi tersebut, ketidaktaatan anggota organisasi atau bawahan selalu diartikan pada kondisi yang merugikan organisasi. Keadaan ini menunjukkan adanya pelaksanaan prinsip demokrasi berupa keharusan setiap anggota organisasi untuk mendahulukan kepentingan organisasi atau kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi atau kelompok.

c) Pengembangan terhadap hubungan dengan bawahan.

Seorang pemimpin harus berusaha mengembangkan hubungan informal untuk mengimbangi hubungan kerja formal yang kaku meskipun hubungan tersebut di luar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

d) Kerja sama berorientasi pada posisi dan kedudukan.

Dalam mewujudkan dan membina kerja sama antara pemimpin dengan bawahan, dilakukan dengan orientasi pada posisi atau kedudukan anggota, dengan mengatur posisi berjenjang dalam tim kerja sesuai dengan posisi atau jabatan dalam struktur organisasi. Dalam tim kerja biasanya yang ditunjuk sebagai ketua adalah anggota dengan jabatan tertinggi dalam struktur organisasi, kemudian diikuti oleh wakil ketua dan seterusnya.

e) Kecenderungan terhadap status quo.

Terkadang pemimpin tidak menyukai adanya perubahan dalam organisasi, meskipun tidak menutup adanya inovasi dan kreativitas yang diterima.

f) Hirarki dalam pengambilan keputusan.

Seorang pemimpin terkadang lamban dalam pengambilan keputusan karena adanya tata hubungan kerja yang kaku. Dalam pengambilan keputusan tetap berdasarkan pada tahapan kerja yang tertib dan sesuai prosedur, dan untuk keikutsertaan anggota dilakukan dengan selektif.

g) Focus pada kegiatan rutinitas.

Kebanyakan pemimpin lebih memilih pekerjaan yang statis dan beresiko rendah. Dengan demikian pengendalian proses pekerjaan dapat dilakukan dengan relative mudah karena bersifat rutin dengan prosedur dan mekanisme yang melibatkan anggota organisasi untuk ikut bertanggungjawab sesuai wewenang masing-masing.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Menurut Sinungan (2003) bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan ditetapkan perusahaan, etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Yuwono (1985) bahwa disiplin merupakan kewajiban seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Siswanto (2002) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin kerja, yaitu suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan faktor penting bagi organisasi agar organisasi dapat menghasilkan kinerja dengan prestasi yang tinggi. Disiplin tersebut sebagai alat atau sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Dengan disiplin tinggi maka beban pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Seperti yang dikemukakan oleh Widjaja (1986) bahwa disiplin adalah unsur penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi.

#### **b. Bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat dua bentuk disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:129), yaitu:

##### **1) Disiplin Preventif**

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

menggerakkan pegawai untuk disiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan itu sesuai pedoman yang berlaku pada pemerintah. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses yang seharusnya. Seperti dikatakan Werther dan Davis (1996:516) menyatakan bahwa "Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat". Keperluan proses yang seharusnya

tersebut dimaksudkan, yaitu: Pertama, suatu prasangka tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan dasar bahwa kedisiplinan sudah ditegakkan. Moenir (1987), mengemukakan beberapa indikasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu: 1) Datang ke tempat kerja tepat waktu, 2) Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya, 3) Tepat waktu dalam menyampaikan laporan, 4) Menggunakan waktu kerja untuk keperluan dinas, 5) Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan, dan 6) Mengisi absensi harian dengan tertib.

### **d. Faktor-faktor Penunjang Disiplin Kerja**

Nitisemito (2001: 119) menyatakan bahwa "Terdapat lima faktor yang dapat menunjang disiplin kerja, antara lain, yaitu: ketegasan pimpinan, kesejahteraan, pemahaman terhadap ancaman, teladan pimpinan, tujuan dan kemampuan". Kelima faktor tersebut diuraikan, sebagai berikut:

#### **1) Ketegasan Pimpinan**

Ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan perlu dijaga jangan sampai membiarkan pelanggaran yang diketahui tanpa adanya tindakan tegas

atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan jelas dan nyata. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai hukum dan sanksi yang telah ditetapkan, pegawai akan menganggap bahwa upaya penegakan disiplin yang dilakukan dan hukuman atau sanksi yang ada adalah hanya sebuah peraturan dan ancaman yang kosong belaka. Artinya, mereka akan berani melanggar lagi karena tidak adanya tindakan. Selain tegas, pelaksanaan ancaman harus adil, jangan memberikan dispensasi kepada salah seorang pegawai hanya karena dekat dengan pimpinan. Hal ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan bagi yang lain. Indikator-indikator ketegasan pimpinan antara lain, yaitu: kesesuaian antara peraturan dengan pelaksanaannya, tindakan pimpinan terhadap kesalahan pegawai, dan ketegasan pimpinan menegakkan peraturan disiplin secara adil.

## 2) Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman tetapi perlu imbalan yaitu tingkat kehidupan yang diterima agar dapat hidup secara layak. Dengan kehidupan yang layak, maka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangannya diharapkan para pegawai akan lebih disiplin. Disiplin dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat sekali, meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan. Indikator-indikator kesejahteraan antara lain yaitu kesesuaian antara

gaji dengan kebutuhan hidup minimum, pemberian fasilitas maupun bantuan dana penunjang, pemberian penghargaan bagi yang berdisiplin tinggi, dan peningkatan gaji secara periodik.

### 3) Ancaman

Dalam menegakkan kedisiplinan kadangkala meskipun ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai aturan yang berlaku. Alangkah baiknya sebelum ancaman dijatuhkan perlu adanya peringatan atau hukuman yang bersifat pembinaan. Indikator-indikator pemahaman terhadap ancaman antara lain, yaitu: pemahaman terhadap peraturan yang harus ditaati, pemahaman terhadap tindakan yang menyimpang, pemahaman terhadap ancaman dan hukuman atau sanksi, persepsi terhadap pelaksanaan hukuman dan perasaan takut terhadap ancaman.

### 4) Teladan Pimpinan

Teladan dari pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian, bila suatu organisasi menegakkan kedisiplinan maka pimpinan seharusnya memberikan teladan kedisiplinan terlebih dahulu. Indikator-indikator teladan pimpinan antara lain yaitu keadilan yang ditunjukkan pimpinan, ketepatan waktu yang ditunjukkan pimpinan, perilaku baik pimpinan dalam hal membuat janji, dan sikap pimpinan terhadap penegakan disiplin.

### 5) Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk menegakkan disiplin saja melainkan juga harus menunjang tujuan yang ingin dicapai dan kedisiplinan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Indikator-indikator tujuan dan kemampuan pegawai antara lain kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai, kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan pegawai dan kesesuaian pekerjaan dengan tujuan organisasi.

#### **e. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Siswanto (1989: 280) mengatakan pembinaan disiplin kerja pegawai mempunyai tujuan, sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Akibat dari hal-hal tersebut di atas para pegawai mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan adanya pembinaan-pembinaan dari organisasi diharapkan para pegawai selalu disiplin dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan karena kesadaran pribadi, bukan karena adanya ancaman.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak, dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Nawawi (2000: 351) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”, sedangkan Muchdarsyah (1995: 14) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi pendorong gerakan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau ketidakseimbangan”. Berdasarkan definisi tersebut berarti semua teori motivasi bertolak dari pengertian bahwa seseorang melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan bagi dirinya untuk dilakukan. Tetapi tidak menutup kondisi bahwa dapat saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya walaupun dalam keadaan terpaksa. Berdasarkan definisi motivasi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan

sesuatu guna memenuhi kebutuhannya. Sesuai pendapat Munandar (2001) bahwa motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh adanya kebutuhan, lalu kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada ketercapaian tujuan tertentu. Robbins (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Dalam rangka peningkatan pelayanan publik, semua pegawai dituntut untuk bekerja dengan maksimal untuk memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya pelayanan terhadap masyarakat dinilai masih rendah. Pegawai belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemungkinan hal tersebut penyebabnya karena kurangnya motivasi atau dorongan baik dari dalam diri pegawai maupun dorongan dari luar. Tidak adanya motivasi kerja dari pegawai tentu berakibat tidak baik terhadap jalannya organisasi. Oleh sebab itu organisasi wajib memberikan motivasi agar pegawai bergairah dan semangat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti diungkapkan Manullang (1982), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai atau karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar bekerja dengan segala upayanya. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut

bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Pemahaman terhadap motivasi sangat penting karena reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Menurut Mangkunegara (2005), terdapat dua teknik dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:

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

Untuk prakteknya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2004: 221), ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja, sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam (sebagaimana dikutip dalam Kadarisman, 2012: 292), terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi, yaitu:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan organisasi.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.

- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja pegawai.
- 6) Meningkatkan rasa tanggungjawab.
- 7) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- 8) Menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa tujuan motivasi salah satunya adalah untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar dapat bekerja dengan disiplin dan berprestasi yang tentunya berujung pada peningkatan produktivitas.

#### c. Fungsi Motivasi

Motivasi berhubungan erat dengan suatu tujuan dan cita-cita. Semakin berharga tujuan seseorang maka semakin besar pula motivasi untuk mencapai tujuan dan cita-cita tersebut. Nawawi (2005: 359) mengemukakan tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah dan tujuan dalam melakukan aktivitas.

#### d. Jenis dan Sumber Motivasi

Hasibuan (2004: 222) membagi jenis motivasi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif; manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat
- 2) Motivasi negatif; manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan Nawawi (2005: 359) membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

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

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk karena berbagai pendorong yang berupa desakan, keinginan serta kebutuhan.

#### e. Teori-teori Motivasi

##### 1) Teori Maslow

Maslow mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.

Seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2003: 104-107), teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*).
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*).
- c) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*).
- d) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

## 2) Teori MC Clelland

MC Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan dengan konsep belajar. Melalui kehidupan dalam suatu budaya, seseorang belajar tentang kebutuhan, sebagaimana dikutip oleh Gibson *et.al* (1996: 200), MC Clelland mengajukan tiga kebutuhan, yaitu: kebutuhan berprestasi (*achievement needs*), kebutuhan berafiliasi (*affiliation needs*), dan kebutuhan berkuasa (*power needs*). Menurut MC Clelland (sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara, 2001: 103), produktivitas atau prestasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh "Virus Mental". Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu: *Needs of Achievements*

(kebutuhan berprestasi), *Needs of Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Needs of Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

a) *Needs of Achievements* (Kebutuhan berprestasi)

Kebutuhan berprestasi (n.Ach) merupakan kebutuhan manusia untuk berprestasi, kebutuhan ini mirip dengan kebutuhan aktualisasi diri dari Maslow. MC Clelland mengemukakan jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras dalam perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Orang yang mempunyai kebutuhan, untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (sebagaimana dikutip dalam Martoyo, 1996: 158):

- Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi, tidak terlalu rendah). Namun tujuan tersebut cukup merupakan *challenge* atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat
- Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat *concerned* atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri

- Mereka lebih suka bekerja dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya

*h) Needs of Affiliation (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan)*

Kebutuhan berafiliasi (n.Aff) adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan kebutuhan manusia agar dapat berhubungan dengan individu lain. Kebutuhan berafiliasi ini mirip dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Menurut MC Clelland, kebutuhan berafiliasi juga merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Mangkunegara, 2001: 97). Robbins (2004: 175-176) menambahkan, kebutuhan berafiliasi ini juga merupakan hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

*c) Needs of Power (Kebutuhan untuk menguasai sesuatu)*

Menurut Luthans (1995) bahwa kekuasaan atau *power* merupakan kemampuan untuk mendapatkan individu atau kelompok untuk mengerjakan sesuatu dengan beberapa cara. Sedangkan kebutuhan berkuasa adalah kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan, merupakan kebutuhan manusia untuk tumbuh dan berkembang. Kebutuhan ini mirip dengan kebutuhan penghargaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini merupakan refleksi dari dorongan seseorang

dalam mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (Mangkunegara, 2001: 98).

### 3) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg (sebagaimana dikutip dalam Hasibuan, 2004: 228-229) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yang termasuk dalam faktor motivasional adalah prestasi (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*), pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), tanggungjawab (*Responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*Advancement*). Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikejakannya (*Job-content*), yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan yang termasuk faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup gaji atau upah (*Wages or salaries*), kondisi kerja (*Working condition*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*),

hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi (*Quality supervisor*).

#### 4) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Menurut Hasibuan (2004: 234-235), terdapat tiga konsep penting yang berkaitan dengan teori harapan, yaitu:

a) Nilai (*Valence*);

Setiap bentuk insentif punya nilai positif (*favourable*) atau negative (*unfavourable*) bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang

b) *Instrumenalitas*;

Adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa merupakan alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan timbullah motivasi kerja.

c) *Ekspektansi*;

Persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan atau hasil kerja.

### 5) Teori Keadilan

Inti dari teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Menurut Siagian (2012: 175-179), dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan, dan pengalamannya.
- b) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain dikawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

### 6) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke (sebagaimana dikutip dalam Winardi, 2008: 117) mengemukakan bahwa penetapan tujuan merupakan proses kognitif dari beberapa utilitas praktis. Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan individu merupakan determinan perilaku yang utama. Semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan tingkat

kinerja yang tinggi jika tujuan ini diterima oleh individu. Model penetapan tujuan kerap kali berperan sebagai motivator.

Pada umumnya, untuk kasus penelitian pegawai pemerintah menggunakan pendekatan teori motivasi yang dikemukakan oleh MC Clelland. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan dengan teori dari MC Clelland.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang membahas mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai khususnya dalam lingkungan suatu organisasi (instansi) telah banyak dilakukan oleh para peneliti pada penulisan-penulisan tesis sebelumnya, antara lain telah dilakukan oleh:

1. Dwiyanto (2001) telah melakukan penelitian tentang *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal"*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai 58%, sedangkan 42% dipengaruhi faktor lain.

2. Sriwahyuni (2002) telah melakukan penelitian tentang *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Stasiun Pamekasan"*.

Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai terhitung (7,351) > dari nilai tabel (1,645), sehingga dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa

variabel Gaya Kepemimpinan (X), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai  $r = 0,914$ , artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat searah dengan variabel kinerja. Yaitu jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka variabel kinerja juga meningkat. Demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar  $R = 0,85$ , artinya bahwa naik turunnya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi variabel lainnya.

3. Emmy Sutrisni (2003) telah melakukan penelitian "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pola Karier Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Publik Kantor Kecamatan Banjarmasin*".  
Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai t hitung (5,654) > dari nilai t tabel (1,645), sehingga dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan pola karier pegawai (X) berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan publik (Y).
4. Agung (2003), telah melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pemda Mojokerto*".  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji-t dan uji-F dapat dikatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).
5. Nuryadin Susanto (2003) telah melakukan penelitian tentang "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

6. Tanti Sumartini (2004) telah melakukan penelitian tentang "*Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja, dan ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja.

7. Kodrat (2007) telah melakukan penelitian tentang "*Peranan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan untuk peningkatan kinerja karyawan.

8. Fenny Julita (2009) telah melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

9. Budi Prasetyo (2009) telah melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Displin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Kota Surabaya*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier secara parsial maupun bersama berpengaruh nyata.

### C. Kerangka Berpikir

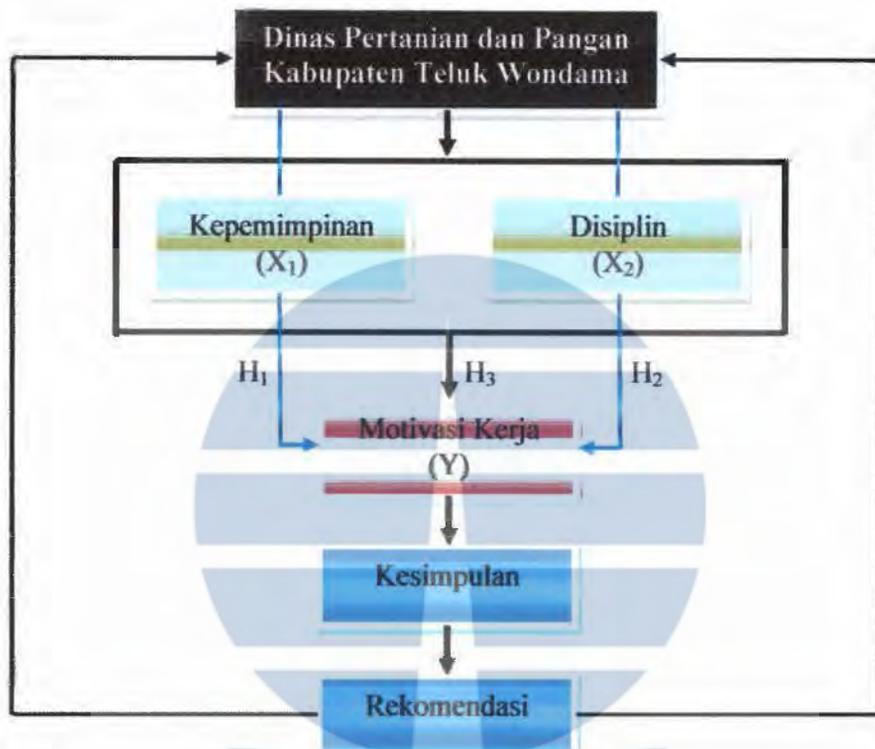
Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Faktor tersebut yang nantinya digunakan sebagai indikator dalam mempermudah pembuatan instrumen penelitian. Melalui instrumen tersebut, maka dapat diketahui bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis penelitian ini menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen, yaitu kepemimpinan dan disiplin dengan variabel dependen motivasi kerja.

Secara teoritik pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ), yaitu kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi, mengelola atau mengkoordinasi orang, kelompok maupun instansi atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat, pemimpin harus terbuka terhadap ide, pandangan dan saran dari bawahan, serta bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, dan sebagainya.

Pengaruh variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ), yaitu bagaimana agar variabel disiplin menjadi faktor penting bagi organisasi agar organisasi dapat menghasilkan kinerja dengan prestasi yang tinggi dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi sekurang-kurangnya ia mempunyai sikap disiplin terhadap waktu, dan disiplin terhadap sikap atau tingkah laku.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Skema Kerangka Berpikir

#### D. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstrak menuju ke tingkat yang lebih konkret dengan jalan merinci atau memecahkan menjadi dimensi kemudian menjadi elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen dimensi dari suatu konsep (Supranto, 2003).

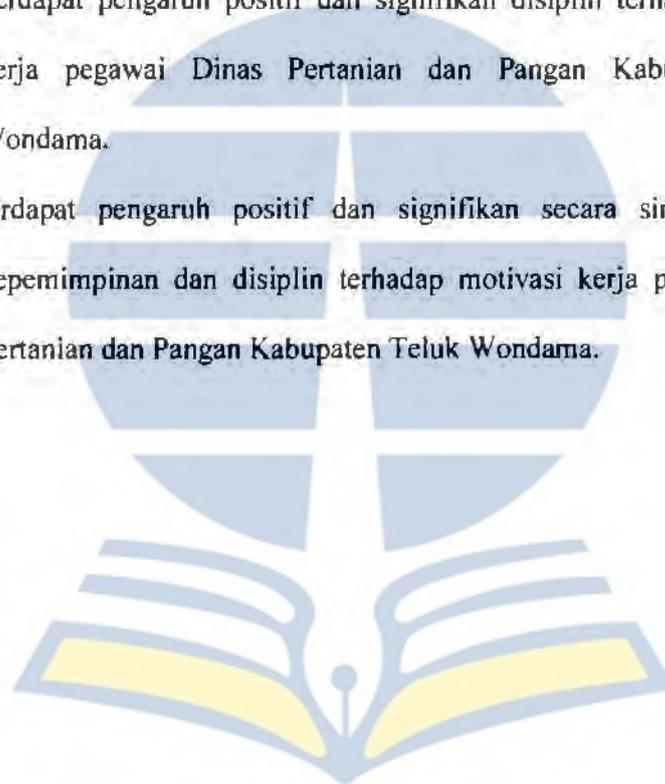
Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan( $X_1$ ) adalah suatu seni atau cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengelola atau mengkoordinasi orang, kelompok maupun instansi atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan diukur menggunakan skala likert 1-5 dengan indikator (Siagian, 2002: 18), sebagai berikut:
  - a. Kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat.
  - b. Terbuka terhadap ide, pandangan dan saran dari bawahan.
  - c. Bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Disiplin ( $X_2$ ) adalah faktor penting bagi organisasi agar organisasi dapat menghasilkan kinerja dengan prestasi yang tinggi dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, dengan indikator (Moenir, 1987), sebagai berikut:
  - a. Disiplin terhadap waktu.
  - b. Disiplin terhadap sikap atau tingkah laku.
3. Motivasi kerja (Y) adalah suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, dengan indikator (MC Clelland dalam Gibson *et.al*, 1996: 200), sebagai berikut:
  - a. Kebutuhan berprestasi (*Achievement needs/ n.Ach*).
  - b. Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Needs/n.Aff*).
  - c. Kebutuhan berkuasa (*Power Needs/n.Pow*).

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, teori yang dikemukakan sebelumnya dan kerangka pikir di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, yang dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini apabila dilihat dari sifat hubungan antar variabel termasuk penelitian eksplanasi (*explanatory*), yaitu penelitian yang dimaksudkan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2001).

Cara pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey*, yaitu datang langsung ke lokasi penelitian dan mengambil sampel dari satu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sedangkan untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplorasi fenomena, dan pada umumnya unit analisisnya adalah individu (Singarimbun & Efendy, 1995).

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini selama kurang lebih 4 (empat) bulan, yaitu bulan Juni sampai dengan September 2017.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2001: 72) menyatakan bahwa “Populasi adalah objek yang akan diteliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi merupakan komunitas disuatu daerah yang menjadi objek penelitian yang digunakan sebagai contoh pengambilan sampel. Sedangkan Nawawi (2000) berpendapat bahwa populasi merupakan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama yang berjumlah 76 orang.

### 2. Sampel

Suhartono (2000: 57) menyatakan bahwa “Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasi”. Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang diambil untuk mewakili populasinya dan benar-benar representatif.

Mengingat jumlah sampel kurang dari 100 orang, sehingga pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel. Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian

ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama sebanyak 76 orang.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel, dan setiap instrumen mempunyai skala.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Hal ini dimaksudkan untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden.

Butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk *rating scale* dimana sebuah pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, dengan setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban, kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Skor penilain variabel atas pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner penelitian ini adalah sangat setuju diberi bobot lima (SS=5), setuju dengan bobot empat (S=4), kurang setuju berbobot nilai tiga (KS=3), tidak setuju mendapat bobot dua (TS=2) dan sangat tidak setuju diberi bobot satu (STS=1).

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek/lokasi yang dipilih untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian kepada responden yang telah dipilih.
3. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan sejumlah responden maupun pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh informasi penguatan terhadap permasalahan yang diteliti.
4. Dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen-dokumen atau literatur yang ada, baik berupa buku, artikel, jurnal, hasil-hasil penelitian, dan sebagainya, maupun data yang ada di instansi sebagai objek yang diteliti.

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2001: 142).

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama baik secara simultan maupun secara parsial. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Adapun formula dari model regresi linier berganda tersebut adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama
a	=	Intersep/konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> ,	=	Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	=	Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	=	Disiplin
e	=	Faktor pengganggu di luar model

(Sugiyono, 2001: 142)

Dalam perhitungan dan hipotesis penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20. for windows yang bertujuan untuk mempermudah dan memperoleh akurasi hasil.

Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara:

#### 1. Uji t (Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (individu), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan rumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , berarti X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, secara parsial tidak berpengaruh terhadap

Y.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$ , berarti  $X_1, X_2$ , secara parsial berpengaruh terhadap  $Y$ .

- Menentukan kriteria pengujian, yaitu berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

Jika  $Sig \leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{1,2}$  diterima.

Jika  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_{1,2}$  ditolak.

## 2. Uji F (Pengujian Hipotesis Ketiga)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat/tidak bebas dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan rumus hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

$\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

- Menemukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

Jika  $Sig \leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Jika  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Keadaan Wilayah Kabupaten Teluk Wondama**

###### **a. Letak Geografis**

Kabupaten Teluk Wondama merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Papua Barat yang mempunyai letak geografis sebagai berikut.

Kondisi wilayah Kabupaten Teluk Wondama terletak pada posisi  $0^{\circ},15''$  hingga  $3^{\circ},25''$  Lintang Selatan dan  $132^{\circ},35''$  hingga  $134^{\circ},45''$  Bujur Timur. Kabupaten Teluk Wondama terdiri dari: 13 Distrik/Kecamatan, 75 Kampung dan 1 Kelurahan. Luas wilayahnya mencapai  $14.953,8 \text{ km}^2$ . Jumlah penduduk Kabupaten Teluk Wondama sebanyak 29.791 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 15.979 orang dan perempuan sebanyak 13.821 orang.

Batas-batas wilayah Kabupaten Teluk Wondama Provinsi Papua Barat adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Distrik Ransiki Kabupaten Manokwari dan Teluk Cederawasih.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Distrik Yaur Kabupaten Nabire.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Distrik Kuri dan Idoor Kabupaten Teluk Bintuni.

- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Distrik Yaur Kabupaten Nabire dan TelukCenderawasih.

Adapun batas wilayah distrik Teluk Duairi, adalah:

- a. Sebelah timur berbatasan dengan Distrik Roon,
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Distrik Wasior,
- c. Sebelah utara berbatasan dengan Distrik Windesi, dan
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Distrik Nikiwar,

Jarak dari ibukota kabupaten adalah kurang lebih 50 kilo meter, sedangkan jarak dari ibukota Kabupaten ke Ibukota Provinsi adalah 110 mil laut.

#### **b. Luas Wilayah Setiap Distrik**

Menyangkut luas wilayah per Distrik di Kabupaten Teluk Wondama Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 4.1.  
Presentase Luas Wilayah per Distrik

No.	Distrik	Luas (km <sup>2</sup> )	Rasio Terhadap Total	Jumlah Penduduk (Populasi)	Kepadatan per- km <sup>2</sup>
1	Naikere	1.775,2	11,87 ( 12%)	651	0,37
2	Wondiboy	233,1	1,56 ( 2 %)	1.673	1,177
3	Rasiey	1,041,0	6,96 ( 7 %)	2.960	2,843
4	Kuriwamesa	678,0	4,53 ( 4 %)	1.174	1,732
5	Wasior	1,158,2	7,75 ( 8 %)	13655	11,790
6	Teluk Duairi	1,152,0	7,70 ( 8%)	1.852	1,608
7	Roon	1890,0	12,64 ( 13%)	1.314	0,695
8	Windesi	594,0	3,97 ( 4%)	1.571	2,645
9	Nikiwar	467,1	3,18 ( 3 %)	703	1,477
10	Wamesa	792,0	5,30 (5%)	587	0,741
11	Roswar	1,099,0	7,35 (7%)	571	0,520
12	Rumberpon	2,984,2	19,96 (20%)	1.796	0,602
13	Soug Jaya	1,081,0	7,23 (7%)	591	0,547

Sumber: BPS Kabupaten Teluk Wondama Tahun 2016.

## 2. Profil Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama

Dalam rangka mewujudkan manusia dan masyarakat Teluk Wondama yang Emas (Elok, Aman, Maju, dan Sejahtera) berdasarkan Kejujuran dan Kasih dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka Dinas Pertanian dan Pangan turut memberikan kontribusi melalui optimalisasi, kapasitas dan kapabilitas sumber daya pertanian. Melalui optimalisasi tersebut pemanfaatan sumber daya pertanian akan memberikan nilai tambah bagi perekonomian regional Kabupaten Teluk Wondama dalam bentuk Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama memiliki optimisme yang kuat untuk mencapai keberhasilan pembangunan pertanian. Optimisme tersebut cukup beralasan karena selain didukung sumber

daya lahan pertanian yang cukup luas, juga didukung apresiasi dari pemerintah daerah yang kondusif. Oleh sebab itu masih terbuka luas baik sector tanaman pangan, hortikultura maupun peternakan yang semuanya mengarah untuk pembangunan ketahanan pangan di Kabupaten Teluk Wondama.

### **3. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Pertanian dan Pangan**

Dasar Hukum pembentukan Dinas Pertanian dan Pangan adalah Peraturan Daerah Kabupaten Teluk Wondama Nomor 7 Tahun 2016, Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

Dinas Pertanian dan Pangan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, penyuluhan dan ketahanan pangan, serta tugas-tugas lain yang diberikan Bupati.

Untuk menjalankan tugas tersebut Dinas Pertanian dan Pangan mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan teknis di bidang tanaman pangan, produksi hortikultura, perkebunan, peternakan, penyuluhan dan ketahanan pangan;
- b. Pemberian perijinan dan pelayanan umum di bidangnya;
- c. Pengadaan dan pelayanan sarana produksi dan peralatan pertanian;
- d. Pembinaan teknis di bidangnya;
- e. Perumusan kebijakan dan koordinasi penanggulangan masalah rawan pangan;

- f. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- g. Pembinaan Jabatan Fungsional; dan
- h. Pelaksanaan Urusan Tata Usaha Dinas.

**a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas melaksanakan tugas pokoknya membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pertanian dan Pangan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang Pertanian dan Pangan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang Pertanian dan Pangan;
- 3) Koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- 4) Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- 5) Penyusunan program penyuluhan pertanian;
- 6) Penataan prasarana pertanian;
- 7) Pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak;
- 8) Pengawasan peredaran sarana pertanian;
- 9) Pembinaan produksi di bidang pertanian;

- 10) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan;
- 11) Pengendalian dan penanggulangan bencana alam;
- 12) Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian;
- 13) Penyelenggaraan penyuluhan pertanian;
- 14) Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis pertanian;
- 15) Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang Pertanian dan Pangan;
- 16) Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian dan Pangan; dan
- 17) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **b. Sekretariat**

Bagian sekretariat mempunyai tugas pokok melakukan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Pertanian dan pangan.

Bagian sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang Pertanian dan Pangan;
- 2) Koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang produksi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian;
- 3) Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan

masyarakat, arsip, dan dokumentasi;

- 4) Penataan organisasi dan tata laksana;
- 5) Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- 6) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **c. Bidang Ketahanan Pangan**

Bidang Ketahanan Pangan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan dalam aspek penganeekaragaman konsumsi, Keamanan pangan, ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, dan cadangan pangan.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Bidang Ketahanan Pangan mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang penganeekaragaman konsumsi, Keamanan pangan, ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, dan cadangan pangan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang penganeekaragaman konsumsi, Keamanan pangan, ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, dan cadangan pangan;
- 3) Koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung di bidang penganeekaragaman konsumsi, Keamanan pangan, ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, dan cadangan pangan;

- 4) Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang penganeekaragaman konsumsi, Keamanan pangan, ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, dan cadangan pangan;
- 5) Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang penganeekaragaman konsumsi, keamanan pangan, ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, dan cadangan pangan;
- 6) Pelaksanaan administrasi bidang Ketahanan Pangan; dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

#### **d. Bidang Tanaman Pangan**

Bidang Tanaman Pangan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Bidang Tanaman Pangan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan;
- 2) Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman pangan;
- 3) Pengawasan peredaran, dan sertifikasi benih di bidang tanaman pangan;
- 4) Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang tanaman pangan;
- 5) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman pangan;

- 6) Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan;
- 7) Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan;
- 8) Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan; dan
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**e. Bidang Hortikultura**

Bidang Hortikultura mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang hortikultura.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Bidang Produksi Hortikultura mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan dan pengolahan dan pemasaran hasil di bidang hortikultura;
- 2) Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang hortikultura;
- 3) Pengawasan peredaran dan sertifikasi benih di bidang hortikultura;
- 4) Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang hortikultura;
- 5) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang hortikultura;
- 6) Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang hortikultura;

- 7) Pemantauan dan evaluasi di bidang hortikultura; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**f. Bidang Perkebunan**

Bidang Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Bidang Perkebunan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan;
- 2) Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang perkebunan;
- 3) Pengawasan peredaran dan sertifikasi benih di bidang perkebunan;
- 4) Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang perkebunan;
- 5) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang perkebunan;
- 6) Penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan;
- 7) Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan;
- 8) Pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **g. Bidang Peternakan**

Bidang Peternakan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Bidang Peternakan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan di bidang benih/bibit, produksi, peternakan dan kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan;
- 2) Pengelolaan sumber daya genetik hewan;
- 3) Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih/bibit ternak, pakan ternak, dan benih/bibit hijauan pakan ternak;
- 4) Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi ternak;
- 5) Pengendalian penyakit hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 6) Pengawasan peredaran dan penggunaan serta sertifikasi benih/bibit ternak, pakan, hijauan pakan ternak, dan obat hewan;
- 7) Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, dan produk hewan;
- 8) Pelaksanaan sertifikasi persyaratan teknis kesehatan masyarakat veteriner dan kesejahteraan hewan;
- 9) Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan;
- 10) Pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan; dan
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **h. Bidang Penyuluhan**

Bidang Penyuluhan mempunyai tugas pokok menyusun rencana dan program kerja; mengkoordinasikan; memfasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan SDM petani penyuluh; koordinasi penyelenggaraan penyuluhan; merencanakan dan menyelenggarakan pengembangan penyuluhan petani; menyusun, mengkoordinasikan penggunaan sarana dan prasarana; memfasilitasi dan melaksanakan pengkajian dan penerapan teknologi; memfasilitasi, merencanakan, mengkomunikasikan, mendistribusikan media informasi, mengevaluasi laporan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Atasan.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Bidang Penyuluhan mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja berdasarkan rencana dan sasaran yang telah ditetapkan sebagai pedoman kerja;
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan Bidang Penyuluhan di lingkungan Dinas agar terjalin kerjasama dalam pelaksanaan tugas;
- 3) Mengkoordinasikan pengelolaan dan pengembangan kelembagaan penyuluh dan petani;
- 4) Memfasilitasi penumbuhan dan pengembangan SDM Penyuluh dan Petani;
- 5) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan penyuluhan pertanian;
- 6) Menyusun dan mengkoordinasikan penggunaan sarana dan prasarana serta memfasilitasi pengkajian dan penerapan teknologi;

- 7) Memfasilitasi sarana komunikasi dan pendistribusian media informasi pertanian
- 8) Mengevaluasi laporan hasil pelaksanaan tugas kepala seksi di lingkup bidang Penyuluhan:
- 9) Mendistribusikan tugas kepada Kepala Seksi sesuai tugas fungsi masing-masing;
- 10) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas
- 11) Memberikan petunjuk dan arahan kepada Kepala-Kepala Seksi dalam hal memberikan pelayanan teknis dan administrasi di lingkup Bidang Penyuluhan
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

**i. Balai Benih Utama**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan produksi dan penyebarluasan benih bermutu varietas unggul kelas Benih Pokok (BP) dan Benih Sebar (BR).

**4. Sumber Daya Dinas Pertanian dan Pangan**

**a. Pegawai**

Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honorer. Mereka mempunyai jenjang pendidikan yang berbeda-beda mulai dari tingkat pendidikan SD sampai dengan Sarjana S1. Untuk mengetahui lebih jelas tentang jumlah PNS berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah PNS

berdasarkan golongan, dan jumlah PNS berdasarkan eselon, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2  
Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan						Jumlah
	SD	SMP	SLTA	Diploma	S1	S2	
Laki-laki	1		47	8	18		74
Perempuan		1	21	3	18		43
Total	1	1	68	11	36		117

Tabel 4.3  
Jumlah PNS Berdasarkan Golongan

Jenis Kelamin	Golongan													Jumlah
	I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	
Laki-laki	1			1	19	24	4		7	10	5	2	1	74
Perempuan			1		3	17	2	1	9	7	4			43
Total	1		1	1	22	41	6	1	16	17	9	2	1	117

Tabel 4.4  
Jumlah PNS Berdasarkan Eselon

Jenis Kelamin	Eselon			STAF PNS	JUMLAH
	II	III	IV		
Laki-laki	1	5	13	5	24
Perempuan		2	9	15	26
Total	1	7	22	20	50

**b. Honorer**

Jumlah tenaga honorer pada Dinas Pertanian dan Pangan adalah 103 orang yang terdiri dari staf dinas sebanyak 20 orang, penyuluh pertanian lapangan sebanyak 19 orang, dan staf BPP sebanyak 64 orang.

**c. Aset/Modal**

- Tanah
- Gedung kantor
- Kendaraan dinas
- Mesin dan alat-alat pertanian
- Rumah dinas

**d. Unit Usaha**

Unit usaha yang ada di Dinas Pertanian dan Pangan adalah Koperasi Sinar Tani.

**5. Kinerja Pelayanan SKPD**

Kinerja pelayanan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama telah dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku. Permasalahan yang muncul banya bersifat elementer yang masih mampu diatasi melalui pendekatan berkelanjutan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Pangan terhadap para pegawai yang ada.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dalam menyelenggarakan urusan pemerintahannya memiliki 1 urusan wajib, yaitu urusan kedaulatan pangan dan 1 urusan pilihan, yaitu urusan pertanian.

## 6. Tugas Pokok/Beban Kerja Kasubbag Keuangan dan Aset

- a. Merencanakan program kerja/kegiatan keuangan dan aset berdasarkan RPJPD, RPJMD, Renstra, RKPD, rencana kerja tahunan, rencana program Sekretariat dan sumber data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan.
- b. Menyusun rencana teknis, bimbingan teknis, dan petunjuk teknis di bidang administrasi keuangan dan aset dengan cara mengoordinasikannya kepada Sekretaris dan unit-unit kerja terkait untuk ketepatan dan kejelasan pelaksanaan kegiatan.
- c. Membagi dan mendistribusi tugas kepada bawahan dengan memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efektifitas kinerja.
- d. Memeriksa, membimbing, mengarahkan dan mengawasi tugas bawahan agar pelaksanaannya sesuai dengan program/kegiatan.
- e. Mengontrol pelaksanaan tugas pengajuan, verifikasi dan pencairan anggaran Dinas sesuai dengan alokasinya agar kegiatan yang diusulkan pembiayaannya tersedia dengan tepat waktu.
- f. Membagi tugas pengelolaan keuangan dan aset dengan membimbing, mengarahkan dan mengawasi agar penugasan di Subbagian Keuangan dan Aset terlaksana dengan baik.
- g. Memeriksa dan menginventarisasi aset Dinas.

- h. Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja Bendahara secara rutin dan berkesinambungan agar tercipta pertanggungjawaban administrasi keuangan dan asset dengan baik.
- i. Menyusun laporan keuangan (semesteran dan akhir tahun) dengan meminta laporan realisasi keuangan dan aset dari Bendaharawan sebagai bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan.
- j. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- k. Melaporkan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan baik secara lisan atau tertulis sebagai bahan pengambilan kebijaksanaan dan keputusan.

## **B. Hasil**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama diperoleh hasil baik melalui hasil pengumpulan data melalui observasi dan angket maupun wawancara langsung, sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang

menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler sebagaimana dikutip dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen atau item-

item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Tabel rangkuman hasil uji validitas dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Item Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,853	0,223	Valid
2	0,789	0,223	Valid
3	0,878	0,223	Valid
4	0,909	0,223	Valid
5	0,899	0,223	Valid
6	0,862	0,223	Valid
7	0,851	0,223	Valid
8	0,721	0,223	Valid

Tabel rangkuman hasil uji validitas dari variabel Displin ( $X_2$ ) tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Item Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,603	0,223	Valid
2	0,654	0,223	Valid
3	0,762	0,223	Valid
4	0,760	0,223	Valid
5	0,732	0,223	Valid
6	0,717	0,223	Valid
7	0,762	0,223	Valid
8	0,708	0,223	Valid

Tabel rangkuman hasil uji validitas dari variabel Motivasi Kerja (Y) tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Item Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,875	0,223	Valid
2	0,887	0,223	Valid
3	0,809	0,223	Valid
4	0,720	0,223	Valid
5	0,737	0,223	Valid
6	0,761	0,223	Valid
7	0,782	0,223	Valid
8	0,843	0,223	Valid
9	0,862	0,223	Valid
10	0,820	0,223	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r-hitung > r-tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item tersebut di atas valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas

adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $r_{xx}$  mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$ .

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = varians total

Jika nilai  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

Jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna. Jika  $\alpha$  antara  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi. Jika  $\alpha$   $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat. Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Kesimpulan hasil uji reliabilitas dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	8

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,944 yang menunjukkan bahwa ke-8 pernyataan mempunyai reliabilitas sempurna.

Kesimpulan hasil uji reliabilitas dari variabel Disiplin ( $X_2$ ) tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	8

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,886 yang menunjukkan bahwa ke-8 pernyataan mempunyai reliabilitas tinggi.

Kesimpulan hasil uji reliabilitas dari variabel Motivasi Kerja (Y) tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,940 yang menunjukkan bahwa ke-10 pernyataan mempunyai reliabilitas sempurna.

## **2. Analisis Hasil Penelitian dengan Regresi Linier Sederhana**

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama**

Ada beberapa faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, seperti: kepemimpinan dan disiplin.

Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan untuk pengujian hipotesis variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara lengkap dapat dilihat pada lampiran di bagian akhir tulisan ini.

**a. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama**

Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dapat dilihat pada tabel hasil analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Tabel Anova Kepemimpinan ( $X_1$ )

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P (Sig)	R square	R
Regression	1127,438	1	1127,438	275,029	0,000	0,788	0,888
Residual	303,351	74	4,099				
Total	1430,789	75					

Sumber: Olah Data SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $P = 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Selanjutnya nilai  $R\ square = 0,788$ , hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,788 atau 78,8% variasi skor motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh skor kepemimpinan ( $X_1$ ). Dengan kata lain, tinggi rendahnya pengaruh kepemimpinan dapat menjelaskan sebanyak 8,8% terhadap motivasi kerja pegawai, dan yang 21,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, sedangkan koefisien korelasi  $R = 0,888$ ; berarti korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai adalah kuat (Tiro, 2002:109).

Hasil analisis lebih lanjut (uji-t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6  
Tabel coefficients kepemimpinan ( $X_1$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,588	1,756		5,461	0,000
	$X_1$	0,910	0,055	0,888	16,584	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi  $Y = a + bX_1$  menjadi  $Y = 9,588 + 0,910X_1$ . Dari persamaan tersebut diperoleh nilai  $a = 9,588$ ; nilai  $b = 0,910 > 0$ , dan nilai  $P = 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Nilai  $a = 9,588$ ; angka ini merupakan taksiran besarnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama yang mencapai 9,588% yang tidak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan ( $X_1$ ), tetapi dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar model, sedangkan nilai koefisien regresi  $b = 0,910$ ; berarti setiap penambahan kualitas kepemimpinan ( $X_1$ ) yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau jika kepemimpinan dioptimalkan, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama sebesar 0,910%.

**b. Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama**

Pengaruh disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dapat dilihat pada tabel hasil analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Tabel Anova Disiplin ( $X_2$ )

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P (Sig)	R square	R
Regression	1171,444	1	1171,444	334,252	0,000	0,819	0,905
Residual	259,346	74	3,505				
Total	1430,789	75					

Sumber: Olah data SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $P = 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Selanjutnya nilai *R square* = 0,819, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,819 atau 81,9% variasi skor motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh skor disiplin. Dengan kata lain, tinggi rendahnya pengaruh disiplin dapat menjelaskan sebanyak 81,9% terhadap motivasi kerja pegawai, dan yang 18,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, sedangkan koefisien korelasi  $R = 0,905$ , berarti korelasi antara disiplin dengan motivasi kerja pegawai adalah kuat (Tiro, 2002:109).

Hasil analisis lebih lanjut (uji-t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8  
Tabel coefficients disiplin ( $X_2$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,773	1,691		4,596	0,000
	$X_2$	1,034	0,057	0,905	18,283	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

Sumber: Olah Data SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi  $Y = a + bX_2$  menjadi  $Y = 7,773 + 1,034X_2$ . Dari persamaan tersebut diperoleh nilai  $a = 7,773$ ; nilai  $b = 1,034 > 0$ , dan nilai  $P = 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Nilai  $a = 7,773$ ; angka ini merupakan taksiran besarnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama yang mencapai 7,773% yang tidak dipengaruhi oleh faktor disiplin ( $X_2$ ), tetapi dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar model, sedangkan nilai koefisien regresi  $b = 1,034$ , berarti setiap penambahan kualitas disiplin ( $X_2$ ) yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau jika disiplin dioptimalkan, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama sebesar 1,034%.

## 2. Analisis Hasil Penelitian dengan Regresi Linier Berganda

Dalam mendeskripsikan temuan dan hasil jawaban responden sebagaimana telah dideskripsikan di depan, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan dan disiplin. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur adanya pengaruh faktor-faktor tersebut menunjukkan kuat lemahnya hubungan antara variabel terikat (motivasi kerja pegawai) dengan variabel bebas (kepemimpinan, dan disiplin), namun demikian seberapa besar hubungan tersebut belum dapat diketahui sebelum diadakan uji statistik inferensial.

Oleh karena itu, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau korelasi dan arah hubungan antara motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama terhadap kepemimpinan dan disiplin, diperlukan analisis lebih lanjut tentang arah hubungan dari masing-masing variabel tersebut. Untuk menyelesaikan masalah tersebut dipergunakan analisis regresi linier berganda.

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi tersebut, semua data diolah dengan menggunakan komputer program aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows versi 20,0.

Dari perhitungan dengan menggunakan model *Full Regression*, maka diperoleh hasil analisis, sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
dengan Program SPSS versi 20,0 for windows

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig
Kepemimpinan	0,226	1,189	0,238
(X <sub>1</sub> )	0,792	3,747	0,000
Disiplin (X <sub>2</sub> )			
F-hitung/Sig		168,770	0,000
Mean	38,4474		
Sdt.Er.of Est	1,86685		
Std.Deviation	4,36774		
Konstanta	7,808		
R	0,907		
R Square	0,822		
N	76		

Sumber: Olah Data SPSS, 2017.

Berdasarkan hasil olah data di atas diperoleh keterangan bahwa rata-rata (*mean*) motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dengan jumlah data 76 sampel/responden adalah sebesar 38,4474 dengan standar deviasi 4,36774.

Selanjutnya dari *output* korelasi (*correlation*) pada lampiran tersebut terlihat hubungan yang signifikan terjadi pada variabel disiplin (X<sub>1</sub>) dengan korelasi kuat. Dan dari tabel dapat dilihat bahwa korelasi di antara variabel yang ada, maka variabel yang paling signifikan adalah korelasi antara variabel motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dengan variabel disiplin (X<sub>2</sub>) dengan korelasi *kuat*.

Besarnya atau kuatnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R square* sebesar 0,822 (82,2%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas (seperti kepemimpinan dan disiplin) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang *kuat* terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, sedangkan sisanya sebesar 17,8% (100% - 82,2%) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti, antara lain misalnya:

- a. Lingkungan kerja
  - 1) Kondusif
  - 2) Nyaman
  - 3) Asri dan tertata rapi, dan sebagainya.
- b. Kompensasi/kesejahteraan pegawai, meliputi:
  - 1) Gaji/upah
  - 2) Penghargaan (reward)
- c. Tingkat pendidikan
  - 1) Sekolah menengah
  - 2) Sarjana S1, S2 (Magister), S3 (Doktor)
- d. Masa kerja
  - 1) Kurang dari 5 tahun
  - 2) Lebih dari 5 tahun
  - 3) Lebih dari 25 tahun
  - 4) Menjelang pensiun, dan sebagainya.

Berdasarkan uji ANOVA atau F test, diperoleh F hitung sebesar 168,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang dikembangkan dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama. Atau dengan kata lain, bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

Sesuai hasil olah data, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 7,808 + 0,226X_1 + 0,792X_2$$

Berdasarkan garis persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Angka 7,808 merupakan taksiran besarnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama yang mencapai 7,808%, yang mana tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar model.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (kepemimpinan) sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap penambahan kualitas kepemimpinan yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau kepemimpinan dioptimalkan, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama sebesar 0,226%

dengan asumsi faktor lainnya, yaitu disiplin adalah konstan (*ceteris paribus*).

- c. Koefisien regresi  $X_2$  (disiplin) sebesar 0,792 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau disiplin dioptimalkan, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama sebesar 0,792% dengan asumsi faktor lainnya yaitu kepemimpinan adalah konstan (*ceteris paribus*).

### C. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dalam hal ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian yang diperoleh di lapangan yang menyangkut hasil analisis statistik inferensial.

Untuk menguji hipotesis alternatif ( $H_A$ ) penelitian ini yang berbunyi:

- $H_1$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
- $H_2$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
- $H_3$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

Maka dilakukan analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana melalui penerapan *uji-t* menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, yang ditandai dengan nilai signifikansi  $P$   $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis ini, telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama" telah terbukti atau dengan kata lain hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sriwahyuni (2002) tentang "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Stasiun Pamekasan*" dimana hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa nilai terhitung ( $7,351$ ) > dari nilai tabel ( $1,645$ ), sehingga dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan nilai  $r = 0,914$ , artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat searah dengan variabel kinerja. Yaitu jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka variabel kinerja juga meningkat. Demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar  $R = 0,85$ , artinya bahwa naik turunnya variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X$  sebesar  $83,5\%$ . Sedangkan sisanya  $16,5\%$  dipengaruhi variabel lainnya.

Demikian pula halnya dengan hasil penelitian Sumartini (2004) tentang *“Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai”* dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja, dan ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana melalui penerapan *uji-t* menunjukkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, yang ditandai dengan nilai signifikansi  $P 0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis ini, telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa *“Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama”* telah terbukti atau dengan kata lain hipotesis alternatif ( $H_2$ ) dapat diterima.

Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Agung (2003) tentang *“Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pemda Mojokerto”* dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji-t dan uji-F dapat dikatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja ( $Y$ ).

Selanjutnya, kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik uji regresi linier berganda melalui

penerapan *uji-F* menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, yang ditandai dengan nilai signifikansi  $P 0,000 \leq 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis ini, telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama" telah terbukti atau dengan kata lain hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima.

Kesimpulan ini memberikan petunjuk kepada kita bahwa semakin baik kepemimpinan dan disiplin, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Susanto (2003) tentang "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden*" dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Demikian pula halnya dengan hasil penelitian Prasetyo (2009) tentang "*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Kota Surabaya*" dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier secara parsial maupun bersama berpengaruh nyata.

Selanjutnya, berdasarkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama adalah sebesar 0,822 atau sebesar 82,2,4%. Hal ini menunjukkan kepada kita bahwa ada sekitar 82,2% perubahan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sekitar 17,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Adapun koefisien korelasi  $R = 0,907$ ; berarti korelasi antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama adalah kuat. (Tiro, 2002:109), karena nilai koefisien korelasi  $R$  mendekati nilai 1.

Hal ini sesuai dengan penjelasan Tiro (2000: 316-317) bahwa koefisien korelasi dapat bernilai paling kecil -1 dan paling besar +1. Nilai  $R = -1$  menyatakan *hubungan linier negatif sempurna*, yang berarti titik-titik  $(x_i, y_i)$   $i = 1, 2, 3, \dots, n$  seluruhnya terletak pada sebuah garis lurus yang menurun. Nilai  $R = +1$  menyatakan *hubungan linier positif sempurna*, sehingga semua titiknya terletak pada sebuah garis lurus yang menaik. Nilai-nilai  $R$  lainnya terletak antara -1 dan +1 dengan tanda negatif yang menyatakan adanya hubungan negatif, dan tanda positif menyatakan adanya hubungan positif. Bila nilai  $r$  mendekati +1 atau -1, hubungan antara kedua peubah itu *kuat* dan kita katakan terdapat korelasi yang *tinggi* antara keduanya. Nilai  $R = 0$  menyatakan *tidak terdapat hubungan*

*linier antara X dan Y*, walaupun misalnya, terdapat hubungan kuadratik atau kubik atau eksponensial yang kuat. Akan tetapi, nilai R yang mendekati nol, hubungan linier antara X dan Y sangat lemah atau mungkin tidak ada sama sekali.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat tabel konversi kualitatif nilai Indeks Kuatnya Hubungan (IKH) (Tiro, 2002:109), sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Konversi Kualitatif Nilai IKH

Nilai IKH:	Interpretasi Kualitatif:
0,75 – 1,00	Kuat
0,35 – 0,74	Sedang
0,00 – 0,34	Lemah

Sumber: Tiro (2002:109)

Kesimpulan lain yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial tersebut menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama adalah disiplin ( $X_2$ ). Hal ini ditandai dengan besarnya koefisien regresi disiplin yang besarnya mencapai 0,792.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
2. Faktor disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.
3. Faktor kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dikemukakan beberapa saran berkaitan dengan kesimpulan di atas, sebagai berikut:

1. Dengan diketahuinya bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, maka pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama hendaknya melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menerapkan gaya kepemimpinan sesuai kondisi tempat kerja agar terbangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
  - b. Memberikan pembinaan berkala bagi para pegawai melalui Diklat, penataran, dan sebagainya.
2. Dengan diketahuinya bahwa faktor disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, maka pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama hendaknya dapat melakukan hal-hal antara lain, sebagai berikut:
- a. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - b. Menerapkan Tupoksi pegawai sesuai bidang kerja masing-masing.
  - c. Memberi sanksi kepada pegawai yang tidak taat aturan.
3. Dengan diketahuinya bahwa faktor kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama, maka pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Teluk Wondama agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas faktor tersebut dengan melakukan hal hal antara lain, sebagai berikut:
- a. Meningkatkan jiwa kepemimpinan di kalangan para pegawai.
  - b. Berperan aktif mendisiplin pegawai sesuai Tupoksi masing-masing.
  - c. Berperan aktif memotivasi para pegawai untuk senantiasa meningkatkan motivasi kinerja mereka, dan sebagainya.

4. Disarankan kepada peneliti yang lain agar melakukan penelitian dengan kajian yang lebih mendalam dengan menambah faktor-faktor (variabel) yang akan diteliti yang belum sempat diteliti pada penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2003). Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pemda Mojokerto. Tesis.
- Akhyari. (2002). Lingkungan kerja. Diambil 19 April 2016 dari situs [http://www.issu.com/mohamadsanisupra\\_yogi/docs/usm](http://www.issu.com/mohamadsanisupra_yogi/docs/usm).
- Bennis, Warren G, dan Bun Nannus. (1990). *Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengemban Tanggungjawab*. Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Prehalindo.
- Davis. (2004). Lingkungan kerja. Diambil 19 April 2016 dari situs <http://www.upi.edu/direktori/FPEB/PRODI>.
- Dharma, Agus. (2004). *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Para Manajer*. Bandung: Sinar Baru.
- Dwiyanto. (2001). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. Tesis.
- Gibson. AnsWancevich, M. Jhon, Donely, H. James. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina RupaAksara.
- Handoko, T Hani. (1989). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Praktek Rineka Cipta.
- (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN.
- (2004). *Manajemen*. Jakarta: PT. BumiAksara.

- Jennings, Eugene E dan Robert T. Golembiensi. (1992). *Kepemimpinan*. Terjemahan. Semarang: Dahara Prize.
- John, W. (1996). Mengasumsikan bahwa pemimpin. Diambil 19 April 2016 dari situs <http://www.catyaalentina.blogspot.com/2016>.
- Julita, Fenny. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Tesis.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kodrat. (2007). Peranan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Muchdarsyah, Ahmad. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Munandar. 2001. Motivasi adalah suatu proses. Diambil 23 April 2016 dari situs <http://www.jurnal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/download>.
- Manullang. (1982). *Manajemen Personalia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malthis. 2006. Motivasi adalah keinginan dari dalam diri. Diambil 23 April 2016 dari situs <http://www.pustaka.ut.ac.id>
- Mangkunegara. (2001). Ada dua bentuk disiplin. Diambil 19 April 2016 dari situs <http://www.elib.unicom.ac.id/download.php.id>
- Nitisemito, S. (2001). *Manajemen Personalia. (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, H. Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Edisi Pertama. Gajah Mada University Press
- (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, Budi. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Kota Surabaya. Tesis.

- Robbins, Stephen P. (2004). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroevksi. Aplikasi*. Jilid 1, 2. Jakarta: Penerbit Prehalindo.
- Stoner, James A.F.R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert, Jr. (2001). *Organication Behavior*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prehalindo
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Sinungan. (2003). Perbandingan antara totalitas. Diambil 23 April 2016 dari situs <http://www.gunadarma.ac.id/library>.
- Singarimbun, M. dan S. Efendi. (1995). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. (2002). Menjelaskan pengertian disiplin. Diambil 19 April 2016 dari situs <http://www.elib.unikom.ac.id/download.php/id>.
- Sriwahyuni. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Stasiun Pamekasan. Tesis.
- Sugiyono.(1997). *Metode Penelitian Administrasi.Edisi ke 4*. Bandung: CV. Alfabetha.
- (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.
- (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistyarini, Tri dkk. (2016). *Panduan Penulisan Proposal dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Cetakan Keempat. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sumartini, Tanti. (2004). Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai. Tesis.
- Susanto, Nuryadin. (2003). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden. Tesis.
- Susilo, Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Sutrisni, Emmy. (2003). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pola Karier Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Publik Kantor Kecamatan Banjarmasin*.

Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wilfridus, B. Elu, Agus Joko Purwanto. (2014). *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Tangerang: Universitas Terbuka.



## Lampiran 1. Instrumen Penelitian

### Angket Penelitian

#### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN TELUK WONDAMA

##### A. Identitas Responden

1. Kode Responden : .....
2. Nama Lengkap : .....
3. Jenis kelamin : .....
4. Agama : .....
5. Tempat/Tanggal Lahir : .....
6. Pendidikan/Jurusan : .....
7. Alamat Rumah : .....
8. Pekerjaan/Jabatan : .....
9. Pangkat/Golongan : .....
10. Telp/Hp : .....

##### B. Petunjuk Pengisian

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ Sorong.
2. Bacalah dengan cermat setiap item pertanyaan/pernyataan dan seluruh alternatif jawabannya dan mohon semua item pertanyaan/pernyataan berikut ini dapat diisi dengan baik, tidak ada yang terlewatkan!
3. Berilah tanda ceklist (  $\checkmark$  ) pada alternatif jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i)!  
Catatan: Skor (1) = Sangat Tidak Setuju, (2) = Tidak Setuju, (3) = Kurang Setuju, (4) = Setuju, dan (5) = Sangat Setuju.
4. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan dijamin keamanannya berdasarkan kode etik penelitian.
5. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) diucapkan banyak terima kasih,

Teluk Wondama, Juli 2017

Peneliti,

**Ika Wahyu Priastuti**

### 1. KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan mampu mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat.					
2.	Pimpinan mampu membangun tim yang sinergis, dan memimpin dengan konsisten, jujur, dan penuh integritas.					
3.	Pimpinan terbuka terhadap ide, pandangan, dan saran dari bawahan.					
4.	Bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.					
5.	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya, tanpa ada paksaan dan tekanan.					
6.	Pimpinan kreatif, inovatif dan enerjik penuh dengan gagasan dan ide yang brilliant.					
7.	Pimpinan mampu memberi kepercayaan kepada bawahannya, mendelegasikan, dan memberikan peluang kepada pegawai untuk menyumbangkan kreatifitasnya.					
8.	Pimpinan pandai dan bijaksana dalam menempatkan diri.					

### 2. DISIPLIN (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan tepat waktu.					
2.	Pegawai yang inisiatif dan kreatif menunjukkan adanya tingkat motivasi yang tinggi dan akan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi pula.					
3.	Pegawai memberikan tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaannya termasuk menyelesaikan pekerjaan					

	dengan sempurna.					
4.	Cara berpenampilan pegawai sesuai dengan aturan, kehadiran yang tepat waktu, dan patuh kepada atasan.					
5.	Pegawai menjaga relasi yang baik antara dirinya dengan atasan, dirinya dengan rekan kerja, maupun pihak-pihak lain yang berkaitan dengan instansi tempat kerja.					
6.	Pemimpin dapat meneladani anak buahnya dan mampu memberikan arahan dengan baik dan bijak kepada pegawai.					
7.	Pimpinan/instansi memberikan balas jasa kepada pegawai yang lebih cekatan dan lebih berdedikasi pada penyelesaian tugas-tugas di kantor.					
8.	Pimpinan mampu melakukan pengawasan dalam melakukan pekerjaan, seperti dalam mengobservasi, motivasi, hambatan, serta masalah-masalah yang terjadi pada pegawai.					

### 3. MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai mempunyai kemauan yang keras untuk maju dan berkembang dalam jenjang karir.					
2.	Pegawai rela dan tetap bersemangat menerima tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi.					
3.	Pegawai bersungguh-sungguh dan peduli terhadap pekerjaannya.					
4.	Kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan ( <i>team work</i> ) akan membuat pekerjaan itu menjadi lebih mudah dan ringan.					
5.	Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai selalu memberikan inisiatif dan partisipasi terhadap atasan, sejawat, maupun bawahan.					

38.	29	27	36
39.	32	30	40
40.	32	30	40
41.	33	31	42
42.	38	35	45
43.	36	33	43
44.	29	24	33
45.	30	24	34
46.	31	29	37
47.	28	25	33
48.	28	25	33
49.	30	29	37
50.	32	30	34
51.	32	30	34
52.	36	34	43
53.	36	34	44
54.	38	35	44
55.	31	29	37
56.	20	21	27
57.	31	29	37
58.	30	28	36
59.	37	34	44
60.	37	34	44
61.	36	34	43
62.	32	30	40
63.	34	31	42
64.	27	25	35
65.	28	26	36
66.	30	28	37
67.	30	28	38
68.	32	30	39
69.	32	31	42
70.	36	34	44
71.	35	33	31
72.	36	33	44
73.	29	27	35
74.	18	20	29
75.	26	25	35
76.	28	26	37

### Lampiran 4. Uji Validitas Item Soal Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

		Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	S.Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,773	,684	,726	,709	,669	,658	,622	,853
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_2	Pearson Correlation	,773	1	,686	,650	,582	,563	,643	,542	,789
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_3	Pearson Correlation	,684	,686	1	,846	,765	,720	,690	,606	,878
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_4	Pearson Correlation	,726	,650	,846	1	,870	,842	,714	,526	,909
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_5	Pearson Correlation	,709	,582	,765	,870	1	,912	,882	,484	,899
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_6	Pearson Correlation	,669	,563	,720	,842	,912	1	,679	,459	,862
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_7	Pearson Correlation	,658	,643	,690	,714	,682	,679	1	,728	,851
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_8	Pearson Correlation	,622	,542	,606	,526	,484	,459	,728	1	,721
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
S.Total	Pearson Correlation	,853	,789	,878	,909	,899	,862	,851	,721	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

### UJI Validitas Item Soal Disiplin (X<sub>2</sub>)

		Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	S.Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,639	,434	,322	,291	,317	,329	,412	,603
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,011	,005	,004	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_2	Pearson Correlation	,639	1	,563	,430	,414	,343	,395	,374	,654
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_3	Pearson Correlation	,434	,563	1	,776	,620	,543	,521	,416	,762
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_4	Pearson Correlation	,322	,430	,776	1	,688	,615	,556	,445	,760
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_5	Pearson Correlation	,291	,414	,620	,688	1	,736	,552	,608	,732
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_6	Pearson Correlation	,317	,343	,543	,615	,736	1	,708	,601	,717
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_7	Pearson Correlation	,329	,395	,521	,556	,552	,708	1	,603	,762
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_8	Pearson Correlation	,412	,374	,416	,445	,608	,601	,603	1	,708
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
S.Total	Pearson Correlation	,603	,654	,762	,760	,732	,717	,762	,706	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

### Uji Validitas      Item Soal Motivasi Kerja (Y)

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	S.Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,915	,743	,537	,484	,524	,568	,698	,768	,766	,875
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_2	Pearson Correlation	,915	1	,814	,596	,518	,537	,571	,670	,727	,767	,887
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_3	Pearson Correlation	,743	,814	1	,714	,555	,533	,459	,603	,599	,543	,809
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_4	Pearson Correlation	,537	,596	,714	1	,675	,580	,475	,557	,474	,360	,720
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_5	Pearson Correlation	,484	,518	,555	,675	1	,823	,616	,505	,539	,440	,737
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_6	Pearson Correlation	,524	,537	,533	,580	,823	1	,717	,560	,574	,482	,761
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_7	Pearson Correlation	,568	,571	,459	,475	,616	,717	1	,716	,623	,640	,782
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_8	Pearson Correlation	,698	,670	,603	,557	,505	,560	,716	1	,796	,683	,843
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_9	Pearson Correlation	,768	,727	,599	,474	,539	,574	,623	,796	1	,791	,862
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item_10	Pearson Correlation	,766	,767	,543	,360	,440	,482	,640	,683	,791	1	,820
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76



## Lampiran 5. Reliability

### Scale: Uji Reliabilitas Item Soal Kepemimpinan ( $X_1$ )

Case Processing Summary

	N	%
Valid	76	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	76	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	6



### Scale: Uji Reliabilitas Item Soal Disiplin (X<sub>2</sub>)

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	76	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	76	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8



### Scale: Uji Reliabilitas Item Soal Motivasi Kerja (Y)

	N	%
Valid	76	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	76	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10



## Lampiran 6.

**Partial Regression Analysis****Regression**  
Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja pegawai (Y)	38,4474	4,36774	76
Kepemimpinan (X1)	31,6974	4,25639	76

**Correlations**

		Motivasi kerja pegawai (Y)	Kepemimpinan (X1)
Pearson Correlation	Motivasi kerja pegawai (Y)	1,000	,888
	Kepemimpinan (X1)	,888	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi kerja pegawai (Y)		,000
	Kepemimpinan (X1)	,000	
N	Motivasi kerja pegawai (Y)	76	76
	Kepemimpinan (X1)	76	76

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,888 <sup>a</sup>	,788	,785	2,02468	,788	275,029	1	74	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1127,438	1	1127,438	275,029	,000 <sup>b</sup>
	Residual	303,351	74	4,099		
	Total	1430,789	75			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9,588	1,758	5,461	,000			
	Kepemimpinan (X1)	,910	,055	16,584	,000	,888	,888	,888

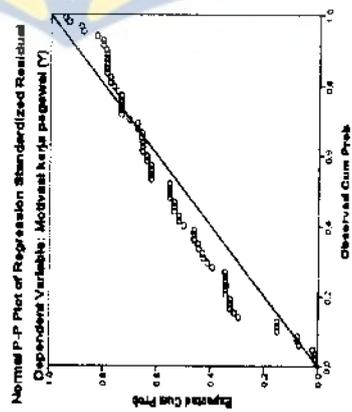
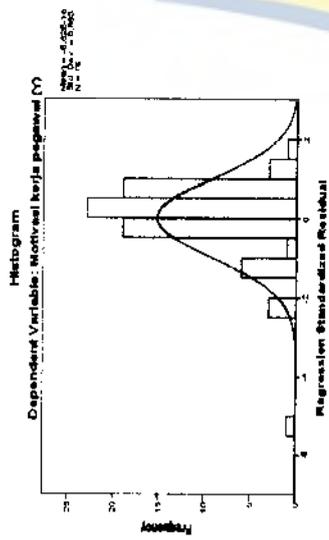
a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,9762	44,1658	38,4474	3,87718	76
Residual	-10,45435	3,27709	,00000	2,01114	76
Std. Predicted Value	-3,217	1,480	,000	1,000	76
Std. Residual	-5,163	1,819	,000	,993	76

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

### Charts



## Regression

### Disiplin ( $X_2$ )

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja pegawai (Y)	38,4474	4,36774	76
Disiplin ( $X_2$ )	29,6579	3,82118	76

**Correlations**

		Motivasi kerja pegawai (Y)	Disiplin ( $X_2$ )
Pearson Correlation	Motivasi kerja pegawai (Y)	1,000	,905
	Disiplin ( $X_2$ )	,905	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi kerja pegawai (Y)	.	,000
	Disiplin ( $X_2$ )	,000	.
N	Motivasi kerja pegawai (Y)	76	76
	Disiplin ( $X_2$ )	76	76

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin (X2) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,905 <sup>a</sup>	,819	,816	1,87208	,819	334,252	1	74	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171,444	1	1171,444	334,252	,000 <sup>b</sup>
	Residual	259,346	74	3,505		
	Total	1430,789	75			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

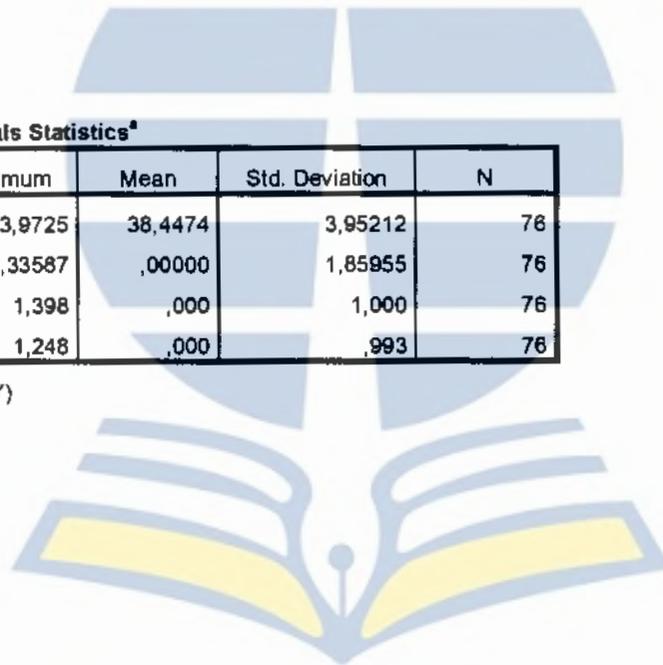
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	7,773	1,891		4,598	,000			
	Disiplin (X2)	1,034	,057		18,283	,000	,905	,905	,905

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

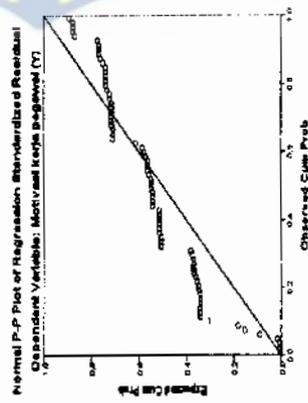
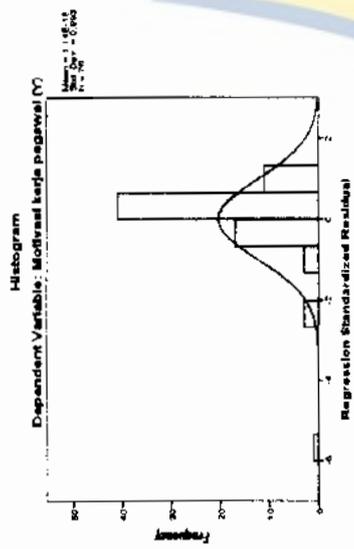
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,4585	43,9725	38,4474	3,95212	76
Residual	-10,90400	2,33587	,00000	1,85955	76
Std. Predicted Value	-2,527	1,398	,000	1,000	76
Std. Residual	-5,625	1,248	,000	,993	76

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)



# Charts



## Lampiran 7.

**Multiple Regression Analysis****Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja pegawai (Y)	38,4474	4,36774	76
Kepemimpinan (X1)	31,6974	4,25839	76
Disiplin (X2)	29,8579	3,82118	76

**Correlations**

		Motivasi kerja pegawai (Y)	Kepemimpinan (X1)	Disiplin (X2)
Pearson Correlation	Motivasi kerja pegawai (Y)	1,000	,888	,905
	Kepemimpinan (X1)	,888	1,000	,964
	Disiplin (X2)	,905	,964	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi kerja pegawai (Y)	,000	,000	,000
	Kepemimpinan (X1)	,000	,000	,000
	Disiplin (X2)	,000	,000	,000
N	Motivasi kerja pegawai (Y)	76	76	76
	Kepemimpinan (X1)	76	76	76
	Disiplin (X2)	76	76	76

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,907 <sup>a</sup>	,822	,817	1,86685	,822	168,770	2	73	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1176,374	2	588,187	168,770	,000 <sup>b</sup>
	Residual	254,416	73	3,485		
	Total	1430,789	75			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations				
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part		
1	(Constant)	7,808	1,687		4,628	,000				
	Kepemimpinan (X1)	,226	,190		,220	1,189	,238	,888	,138	,059
	Disiplin (X2)	,792	,211		,693	3,747	,000	,905	,402	,185

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,7085	44,1000	38,4474	3,96043	76
Residual	-10,83931	2,42141	,00000	1,84180	76
Std. Predicted Value	-2,712	1,427	,000	1,000	76
Std. Residual	-5,806	1,297	,000	,987	76

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai (Y)

# Charts

