

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TANAMAN PANGAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN JAYAWIJAYA**



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

Disusun Oleh :

AGUS PURWANTO

NIM. 500031257

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN JAYAWIJAYA

Agus Purwanto
aulia_salsabilaputri36@yahoo.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai dan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode total sampling dimana semua pegawai yang berjumlah 48 orang digunakan seluruhnya sebagai sampel. Untuk menguji dan menganalisa data digunakan bantuan peralatan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dan diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari koefisien sebesar 0,472 dan nilai t hitung sebesar 4,368 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesa dalam penelitian ini diterima. Hasil uji t terhadap variabel motivasi (X_2) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari koefisien sebesar 0,624 dan nilai t hitung sebesar 5,098 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini juga diterima. Hasil analisis menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 66,284, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,747. Hal ini berarti 74,7% variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, motivasi, kinerja.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON PLANT DEPARTMENT OF FOOD CROPS AND PLANTATION JAYAWIJAYA REGENCY

Agus Purwanto
aulia_salsabilaputri36@yahoo.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This study was conducted to determine the relationship between the discipline of work and motivation individually (partial) to employee performance and the relationship between work discipline and motivation together (simultaneously) on employee performance. This study was a quantitative study to determine the effect of work discipline variable (X_1) and motivation (X_2) on employee performance (Y) at the Department of Food Crops and Plantation Jayawijaya Regency. The instrument used in this study is a questionnaire which was distributed to all employees. The sampling technique used in this study is total sampling method in which all employees amounted to 48 people used entirely as a sample. To test and analyze the data used computer equipment with the help of SPSS (Statistical Package for Social Science). T test was conducted to determine the relationship between the independent variables individually (partial) on the dependent variable and the obtained results that work discipline variable (X_1) has a significant influence on employee performance (Y), it can be seen from a coefficient of 0.472 and the value t count equal to 4.368 with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means the hypothesis in this study received. Results of the t test for motivation variable (X_2) also shows that there is a significant influence on employee performance (Y), it can be seen from the coefficient of 0.624 and t value of 5.098 with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the hypothesis in this study are also accepted. Results of analysis obtained using the F test calculated F value of 66.284, using the 0.05 limit, then the significance value $0.000 < 0.05$, which means that this hypothesis is accepted. It showed no significant effect together (simultaneously) on work discipline variable (X_1) and motivation (X_2) on employee performance (Y). Further test results coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0.747. This means that 74.7% of the variation employee performance variable (Y) can be explained by the variable work discipline (X_1) and motivation (X_2), while the remaining 25.3% is explained by other variables that are not proposed in this study.

Keywords: Discipline, motivation, performance.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Jayawijaya adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Wamena, 2015

Yang menyatakan



STAMP: KEMENTERIAN PERKULIAHAN, KEMERDEKAAN DAN BUDAYA
MPEL
AD5ADF273592956
1000
RIBURUPIAH

AGUS PURWANTO

NIM. 500031257

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : **Agus Purwanto**
NIM : **500031257**
Program Studi : **Magister Administrasi Publik**
Judul TAPM : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ Tanggal : **8 Juli 2015**
Waktu : **Pukul 09:30 s/d 10:45 WIT**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Sardjijo, M.Si

Penguji Ahli

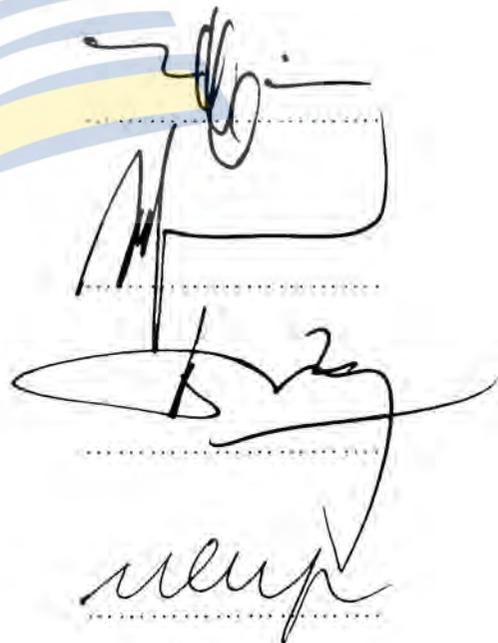
Dr. Muhammad Taufiq, DEA

Pembimbing I

Dr. Usman Pakasi, M.Si

Pembimbing II

Dr. I Gusti Ketut Agung Ulupui, M.Si



Handwritten signatures of the exam committee members, including the Chairman and the three examiners, positioned to the right of their respective names.

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

Judul TAPM : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TANAMAN PANGAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Penyusun TAPM : **Agus Purwanto**

NIM : **500031257**

Program Studi : **Magister Administrasi Publik**

Hari/ Tanggal : **Rabu, 8 Juli 2015**

Menyetujui:

Pembimbing I



**Dr. Usman Pakasi, M.Si
NIP. 19630618 198903 1 004**

Pembimbing II



**Dr. I Gusti Ketut Agung Ulupui, M.Si
NIP. 19661213 199303 2 003**

Mengetahui,

**Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Magister Administrasi Publik**



**Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.195910271986031003**

**Direktur
Program Pasca Sarjana**



**Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP.195202131985032001**

KATA PENGANTAR

Rasa syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Allah Subhanahu Wa Ta'alaah penulis panjatkan karena atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Beban berat yang penulis rasakan selama berlangsungnya studi dan menyusun Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini adalah sulitnya membagi waktu karena penulis harus menyelesaikan kuliah sambil melaksanakan tugas sebagai abdi negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya, namun hal itu tidak mengurungkan niat dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

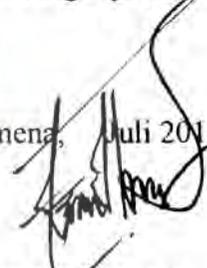
Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu baik dukungan moril maupun materil, yaitu:

1. Istri dan kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan semangat dan doa;
2. Bapak Yohanes Walilo, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Jayawijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti studi pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Dr. Usman Pakasi, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. I Gusti Ketut Agung Ulupui selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memotivasi penulis, sehingga terwujud Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini;

4. Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang telah memberikan ijin sebagai tempat penelitian;
5. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Jayapura beserta staf dan rekan-rekan sesama mahasiswa yang senantiasa mengingatkan dan memberikan dukungan moril dan materil dalam menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

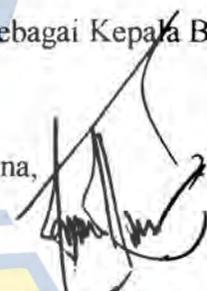
Tak ada gading yang tak retak, demikian pula dengan penulisan Tugas Akhir ini tentunya masih banyak kekurangan yang harus dibenahi. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran, kritikan dan masukan demi penyempurnaan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Semoga penulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Wamena, Juli 2015


Agus Purwanto
NIM. 500031257

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Agus Purwanto
 NIM : 500031257
 Program Studi : Administrasi Publik
 Tempat/Tanggal Lahir : Wamena, 14 Agustus 1965
- Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di Wamena pada tahun 1979
 - Lulus SMP di Wamena pada tahun 1982
 - Lulus SMA di Wamena pada tahun 1985
 - Lulus APDN di Jayapura 1989
 - Lulus S1 di Yogyakarta pada tahun 1999
- Riwayat Pekerjaan : - Tahun 1986 s/d 1990 sebagai Staf di Wamena
 - Tahun 1990 s/d 1993 sebagai Sekcam di Makki
 - Tahun 1993 s/d 1998 sebagai Sekcam di Kurulu
 - Tahun 2001 s/d 2002 sebagai Kepala Sub Bidang Pengawasan Pemerintahan Umum dan Pertanahan di Wamena
 - Tahun 2002 s/d 2004 sebagai Kepala Pemerintahan Kecamatan di Makki
 - Tahun 2005 s/d 2007 sebagai Kepala Bagian Persidangan dan Pengkajian Produk Hukum di Wamena
 - Tahun 2007 s/d Sekarang sebagai Kepala Bagian Orpan di Wamena

Wamena,  2015

Agus Purwanto
 NIM. 500031257

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Lembar Persetujuan Layak Uji	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Bagan	xii
Daftar Tabel	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	30
D. Operasionalisasi Variabel	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	37
C. Instrumen Penelitian	38
D. Prosedur Pengumpulan Data	38
E. Metode Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Obyek Penelitian	57
B. Hasil	83
C. Pembahasan	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	120
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 Kuesioner	125
Lampiran 2 Output/Hasil Running Data SPSS	131
Lampiran 3 Struktur Organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya	165

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 3.1 Pola Output Scatterplot	48
Gambar 3.2 Output Plot Probabilitas Dari Residual Yang Berdistribusi Normal	50
Gambar 3.3 Variasi Bentuk Plot Probabilitas Dari Residual	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	105
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	104
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas	105



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya	61



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.....	59
Tabel 4.2 Umur Responden.....	83
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	84
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	85
Tabel 4.5 Pangkat Golongan/Ruang Responden.....	86
Tabel 4.6 Penghasilan Responden.....	87
Tabel 4.7 Pegawai Masuk Kantor Tepat Waktu.....	87
Tabel 4.8 Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Standar dan Prosedur Kerja.....	88
Tabel 4.9 Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan kepadanya.....	88
Tabel 4.10 Pegawai Memiliki Kewaspadaan Yang Tinggi dan Penuh Perhitungan Dalam Melaksanakan Suatu Pekerjaan.....	89
Tabel 4.11 Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Etika Dalam Melakukan Pekerjaan.....	89
Tabel 4.12 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	90
Tabel 4.13 Pegawai Memiliki Dorongan Yang Tinggi Dalam Melakukan Pekerjaan.....	91
Tabel 4.14 Pegawai Memiliki Kemauan Yang Tinggi Dalam Bekerja.....	91
Tabel 4.15 Pegawai Memiliki Kerelaan Yang Tinggi Dalam Melakukan Pekerjaan.....	92
Tabel 4.16 Pegawai Memiliki Motivasi Untuk Meningkatkan Keahlian.....	92
Tabel 4.17 Pegawai Termotivasi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dalam Bekerja.....	93
Tabel 4.18 Pegawai Senantiasa Termotivasi Untuk Bertanggung Jawab Dalam Bekerja.....	93
Tabel 4.19 Pegawai Termotivasi Untuk Melakukan Kewajiban Dalam Bekerja.....	94
Tabel 4.20 Pegawai Termotivasi Untuk Mencapai Tujuan Dalam Bekerja.....	94
Tabel 4.21 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....	95
Tabel 4.22 Pegawai Senantiasa Menunjukkan Kualitas Dalam Bekerja.....	95
Tabel 4.23 Pegawai Berupaya Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Semaksimal Mungkin.....	96
Tabel 4.24 Pegawai Memiliki Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas.....	96
Tabel 4.25 Pegawai Memiliki Tanggung Jawab Dalam Bekerja.....	97
Tabel 4.26 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Data.....	99
Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabel.....	101
Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas.....	102
Tabel 4.30 Hasil estimasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Jayawijaya.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat dilakukan dengan mengukur kinerja atau prestasi kerja pegawai sebagai bentuk dari produktifitas kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Kualitas kerja dapat berwujud hasil yang dicapai dengan mutu yang baik, tidak cacat dan sempurna sementara kuantitas berhubungan seberapa lama seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat pula berupa kemampuan menghasilkan hasil kerja dari tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu disiplin kerja dan motivasi pegawai, karena itu setiap instansi melakukan berbagai upaya dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Kedua faktor ini menjadi variabel dalam penelitian ini karena di Kabupaten Jayawijaya pada umumnya dan di Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya pada khususnya disiplin kerja pegawai dalam wujud mentaati peraturan jam kerja kantor menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah yang diwujudkan dalam bentuk perilaku masuk kantor tidak tepat

waktu,tingkat kehadiran yang minim dan rendahnya ketelitian kerja sebagai dampak ketaatan pada prosedur kerja. Keadaan tersebut tidak hanya dilakukan oleh para pegawai dengan tingkat pengetahuan/pendidikan rendah saja namun dilakukan pula oleh pegawai dengan tingkat pengetahuan/pendidikan tinggi. Dalam tataran tingkatan jabatan ternyata tindakan indisepliner juga terjadi dan dilakukan oleh para pegawai baik staf dan juga mereka yang memangku jabatan. Sementara pada aspek motivasi sebagai salah satu variabel yang menjadi bagian dalam penelitian ini karena motivasi sangat berkaitan dengan motif yang melatarbelakangi seseorang mau melaksanakan pekerjaan. As'ad (2003) memberi batasan mengenai motivasi sebagai "the process by which behaviour is energized and directed (motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu)". Tujuan yang dicari berada diluar dari individu yang ingin dicapai, dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tujuan inilah yang mendasari munculnya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau berkinerja dengan baik. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tujuan organisasi merupakan penyebab munculnya motivasi dari luar diri individu. Para pegawai akan termotivasi apabila penetapan tujuan organisasi didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan pegawai. Handayani (1982:192) menjelaskan bahwa setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan baik dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal) untuk melakukan sesuatu.

Meningkatkan kinerja pegawai dengan mengharapkan motivasi yang muncul secara alamiah (motivasi internal) merupakan hal yang sulit dilakukan, jika tidak ditunjang oleh suatu proses kepemimpinan yang motivasional baik pada lingkungan organisasi maupun masing-masing individu pegawai. Pegawai yang berkinerja profesional akan menunjukkan produktivitas pekerjaannya sebagaimana yang diharapkan. Semakin baik disiplin kerja dan motivasi pegawai, maka secara tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja dalam suatu instansi. Kinerja yang dimaksud adalah seberapa besar atau seberapa baiknya hasil atau kualitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang dimaksud juga dapat berupa hasil atau kualitas yang kurang baik, sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu instansi. Jadi berhasil atau tidaknya suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan tentunya dapat diukur dari kinerja yang dihasilkan pegawai.

Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Jayawijaya yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi Susunan Dinas-Dinas Daerah. Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tanaman pangan dan perkebunan berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Sedangkan untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas

Tanaman Pangan dan Perkebunan mempunyai fungsi merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan koordinasi, pengendalian dan pengawasan di bidang tanaman pangan dan perkebunan, menyelenggarakan urusan tanaman pangan dan perkebunan, melaksanakan pelayanan teknis administratif, melaksanakan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan sebagai kelembagaan yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tanaman pangan dan perkebunan yang melayani hajat masyarakat di lingkungan pemerintah Kabupaten Jayawijaya. Itu artinya peranan pegawai di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi baik pelayanan yang bersifat administrasi maupun pelayanan teknis fungsional.

Berdasarkan hasil pengamatan selama penelitian yang dilakukan sejak bulan Maret sampai dengan April 2015 ditemukan bahwa ada terdapat sejumlah pegawai di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang kurang menunjukkan kiberja yang baik, hal itu dapat diketahui dari perilaku pegawai, banyak diantara pegawai pada saat jam kantor mengisi waktu kerjanya dengan mengorol, pegawai hanya melaksanakan tugas-tugas rutin saja sementara menjadi tugas pokok jabatannya kurang mendapat perhatian serius sehingga beberapa hasil kerja terkadang tidak dapat tepat waktu diselesaikan bahkan sering kali pegawai

menunda penyelesaian pekerjaan. Tidak hanya itu pada tingkat ketelitian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sering dijumpai hasil pekerjaan yang masih mendapatkan koreksian pimpinan secara berulang. Pada pekerjaan dengan klasifikasi penyusunan laporan tahunan seperti penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagaimana telah dimanatkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 yang menyebutkan bahwa setiap Instansi Pemerintah berkewajiban menyampaikan Lakip di setiap akhir tahun, namun berdasarkan hasil evaluasi Lakip yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupten Jayawijaya tahun 2015 menunjukkan bahwa Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan tidak menyampaikan LAKIP tahun 2014 demikian pula dengan Lakip tahun sebelumnya. Pada aspek ini memberikan gambaran bahwa kinerja Dinas Tanaman Pangan mempunyai kinerja yang kurang baik.

Tidak hanya kinerja aspek disiplin dalam berujuk kerja juga menunjukkan kondisi serupa hal tersebut dapat terlihat dari bentuk perilaku pegawai yang tidak tepat waktu masuk dan waktu pulang kantor bahkan antara mereka ada yang berakhir dengan mangkir kerja dengan berbagai alasan dan pertimbangan yang kurang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dapat diketahui dari data absensi elektronik Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupten Jayawijaya tahun 2014 hingga april 2015 yang menunjukkan bahwa dari jumlah pegawai sebanyak 48 orang, rata-rata kehadiran pegawai di kantor hanya 33 orang atau 68,75%, pegawai yang terlambat masuk kantor sebanyak 29 orang atau 60,42%, pegawai yang

mengikuti apel sangat kurang yaitu hanya 32 orang atau 66,67%, dan hanya 24 orang pegawai atau 50% yang bekerja di kantor sampai dengan berakhirnya jam kerja pukul 16.00. Beberapa fakta yang diuraikan tadi tentunya merujuk pada kurangnya sikap disiplin yang akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Meskipun penyimpangan-penyimpangan dari aturan itu dilakukan namun tidak ada sanksi yang diberikan sehingga menjadi efek jera bagi pegawai untuk kembali mengulangi perbuatannya. Situasi dan kondisi kinerja pegawai seperti ini tentu saja akan menarik perhatian berbagai pihak terutama kepada masyarakat dan pimpinan, bahkan akan berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kualitas kerja pegawai.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dalam berunjuk kerja juga dipengaruhi oleh kuat dan lemahnya motivasi seseorang. Semakin kuat motivasi kerja pegawai, maka kecenderungan akan berimplikasi terhadap kualitas kerja pegawai. Sebaliknya lemahnya motivasi seseorang dalam berunjuk kerja, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja pegawai. Wahjosumidjo (1994) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran motivasi sangatlah penting bagi terciptanya pegawai yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Di sisi lain, kebutuhan pegawai dalam memenuhi kebutuhannya

semakin meningkat. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pegawai akan pelayanan dari penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya harus sesuai dengan prinsip keadilan sehingga dapat memotivasi kerja mereka. Dengan seringnya pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri.

Dalam berbagai pengamatan sejumlah pegawai menunjukkan perilaku yang kurang memiliki motivasi kerja yang profesional, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang hanya mau bekerja kalau ada perintah dari pimpinan, jika ada sesuatu yang dijanjikan dalam suatu pekerjaan tertentu baru pegawai tersebut mau melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Ada juga pegawai yang bekerja karena ingin mendapat perhatian dari pimpinan agar dipromosikan pada tempat-tempat yang lebih menjanjikan. Pada aspek yang lain sering pegawai mengeluhkan adanya pemberian tunjangan kinerja yang kurang adil karena tidak sesuai antara pegawai yang melaksanakan beban pekerjaan besar dengan konsekwensi resiko yang besar dibandingkan dengan pegawai yang memiliki beban tugas kecil dan tingkat konsekwensi resiko juga kecil atau pegawai sering membandingkan antara mereka yang aktif di kantor dengan pegawai yang kurang aktif sama-sama mendapatkan tunjangan yang sama.

Fakta-fakta yang terungkap tadi sungguh memprihatinkan dan bertolak belakang dengan keinginan pemerintah Kabupaten Jayawijaya

khususnya Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fakta-fakta inilah yang menjadi latar belakang penulis untuk meneliti dan membahasnya dalam judul, “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya**”.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.

C. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan bidang sumber daya manusia yang menyangkut disiplin, motivasi dan kinerja.
 - b. Memberikan kontribusi terhadap ilmu administrasi publik melalui pengembangan wawasan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Kegunaan praktis
 - a. Memperoleh gambaran mengenai kinerja aparatur dan sebagai bahan masukan kepada pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya guna meningkatkan pelayanan publik.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut As'ad (2003) menyatakan bahwa "Kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya". Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Tampaknya dimensi lain dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum, yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Sebagai contoh, pekerjaan sebagai dosen, memiliki kriteria pekerjaan seperti mengajar, penelitian dan pengabdian serta pelayanan.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kerja, kuantitas kerja keandalan kerja dan sikap kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Kriteria pekerjaan menjelaskan yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan para karyawannya. Oleh karena itu, kriteri-kriteria ini penting dan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada. Hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi untuk dinilai, dan ini berarti bahwa si karyawan mungkin

berkinerja lebih baik dalam satu kriteria dibandingkan kriteria lainnya. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting daripada kriteria lainnya. Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan hal ini.

Pada saat mengukur kinerja, adalah penting menentukan kriteria yang relevan. Umumnya, kriteria itu relevan ketika difokuskan pada aspek yang paling penting dari pekerjaan si karyawan. Sebagai contoh, menilai seorang petugas pelayanan kepuasan konsumen dalam suatu perusahaan dari “penampilan”, tentu saja kurang relevan dibandingkan dengan jumlah telepon yang ditanganinya. Contoh ini menekankan bahwa kriteria pekerjaan yang terpenting harus diidentifikasi dan dikaitkan dengan deskripsi pekerjaan. Pekerjaan umumnya melibatkan beberapa tugas dan tanggung jawab. Jika penilaian kinerja mengabaikan beberapa tanggung jawab yang penting, maka penilaian menjadi tidak efisien. Sebagai contoh, jika kinerja seorang pewawancara hanya dinilai dari jumlah pelamar yang dipekerjakan, dan bukannya kualitas pelamar, maka hal ini bisa jadi tidak efisien. Jika beberapa kriteria yang tidak relevan dimasukkan, maka kriteria bisa dikatakan sudah terkontaminasi.

Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu, juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input)”. Anoraga (2004) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan budaya organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen (kepemimpinan) dan kesempatan berprestasi (karir).

2. Teori disiplin kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *discipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Wursanto (2003) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan”.

a. Pengertian disiplin kerja

Siagian dalam Hasibuan (2003) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat".

Gie dalam Hasibuan (2003) berpendapat bahwa disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Davis (2004) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga

ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Mondy (2008) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun seringkali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner”.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Handoko (2001) berpendapat bahwa jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1. Self discipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Command discipline

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Jenis disiplin yang diinginkan setiap organisasi, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya

semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat diketahui dan dilihat dari :

1. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

c. Tipe-tipe disiplin kerja

Handoko (2001) berpendapat bahwa pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:

1. Disiplin preventif (*preventive discipline*)

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.

2. Disiplin korektif (*corrective discipline*)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

d. Prinsip-prinsip pendisiplinan

Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka diperlukan prinsip pendisiplinan. Ranupandojo (sebagaimana dikutip dalam Asmiarsih, 2006) mengemukakan prinsip-prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa, sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan di hadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Soejono (2000) berpendapat bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Teori motivasi

Orang-orang yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya lebih baik dari pada yang tidak, namun pernyataan ini bersifat relatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya, termasuk dalam hal kebutuhan dan keinginan. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses yang berbeda pula. Motivasi

penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu (karyawan) mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

As'ad (2003) menyatakan bahwa “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan”. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Lebih lanjut As'ad (2003) berpendapat bahwa memberikan batasan mengenai motivasi sebagai: “*the process by which behaviour is energized and directed* (motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu)”.

Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa "Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu". Supardi dan Anwar (2004) menyatakan bahwa "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena sesuatu perilaku yang tampak.

Heidjerachman dan Husnan (2003) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia. Motivasi mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa hal yang cukup menonjol untuk membahas pembahasan teori-teori motivasi. Sihotang (2007: 247) berpendapat bahwa ada beberapa teori motivasi, yaitu:

1. Teori motivasi dari Abraham Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari

kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Model Maslow (sebagaimana dikutip dalam As'ad, 1998) ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan butuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan *hyerarchy pyramid*, yaitu:

- a. *Phycological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan.
- b. *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c. *Social needs* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama.
- d. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan.
- e. *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya. Apabila seorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari

organisasi tempat dia mengabdikan, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang bekerja giat, tanpa diperintah orang lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori ini adalah untuk memotivasi orang bekerja giat sesuai keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan harapannya. Namun kelemahan dari teori ini adalah bahwa kebutuhan manusia itu tidaklah berjenjang dan hierarkis, tetapi kebutuhan itu perlu dipenuhi secara simultan pada tingkat intensitas tertentu, dengan menentukan apa yang harus dipenuhi lebih dahulu.

2. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, berdasarkan studinya tentang hubungan antara sikap-sikap kerja dan kinerja kerja Herzberg menyatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu:

a. kondisi pertama adalah faktor motivator yang meliputi:

- 1) keberhasilan pekerjaan kerja: hal ini menggambarkan suatu prestasi kerja.
- 2) pengakuan (*recognition*): adanya harapan akan sesuatu pengakuan dari luar akan hal yang dikerjakan.
- 3) pekerjaan itu sendiri: berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan tersebut.
- 4) tanggung jawab: suatu komitmen akan suatu pekerjaan.

5) pengembangan (*advancement*): berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.

b. kondisi kedua adalah *hygiene*. Faktor-faktor *hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada para pekerja adalah:

- 1) kebijaksanaan administrasi perusahaan
- 2) supervisi yang sangat ketat
- 3) hubungan antarpribadi
- 4) kondisi kerja
- 5) gaji dan upah

Teori Herzberg memprediksi, bahwa para manajer dapat memotivasi individu-individu dengan jalan “memasukkan” motivator-motivatornya ke dalam pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan *perkayaan pekerjaan (job enrichment)*.

3. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi, bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada

asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Robbins (sebagaimana dikutip dalam Umar, 2000) mengemukakan pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam hal ini motivasi dan kemampuan karyawan merupakan salah satu aspek atau faktor yang dapat meningkatkan sinergik (*synergistic effect*), maka pembinaan terhadap sumber daya manusia tidak pada penyelenggaraan latihan (*training*) saja, tetapi juga didukung dengan pengembangan atau pembinaan selanjutnya (*development*).

Meskipun ada beberapa aktivitas manusia yang terjadi tanpa motivasi, namun hampir semua perilaku sadar mempunyai motivasi atau sebab. Pekerjaan para manajer adalah mengidentifikasi dan menggerakkan motif pegawai untuk berprestasi baik dalam pelaksanaan tugas atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi, dan dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan.

Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

a. Faktor-faktor penentu motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi, karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Ishak dan Tanjung (2003) berpendapat bahwa kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Setiap orang memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan di atas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun

yang paling penting bagi seseorang adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi instrinsik). Hasibuan (2003) menyatakan bahwa “Motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar”.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas dari tekanan dari pimpinan maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga Luthans (2003) menyatakan bahwa “Pada manusia terdapat enam faktor motivasi (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*, yang meliputi: 1). prestasi yang diraih (*achievement*), 2). pengakuan orang lain (*recognition*), 3). tanggung jawab (*responsibility*), 4). peluang untuk maju (*advancement*), 5). kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*), 6). dan pengembangan karir (*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemelihara

(*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation* meliputi, 1). kompensasi; 2). keamanan dan keselamatan kerja; 3). kondisi kerja; 4). status; 5). prosedur perusahaan; 6). Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, atasan, dan bawahan”.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Ada beberapa kajian penelitian terdahulu yang dianggap relevan dalam penulisan ini, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wajdi (2011) dengan judul, “Pengaruh kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali”, dengan teknik sampling sensus. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,57 artinya bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel

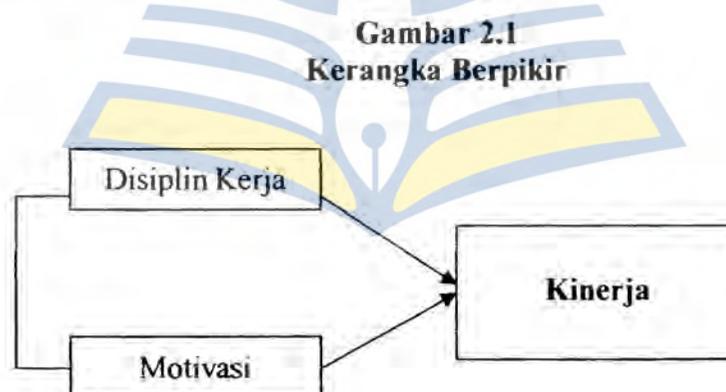
independen secara simultan sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

3. Suwarni (2008), melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Dari hasil analisis regresi yang berpengaruh parsial dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta.
4. Siwantara (2009), melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali”. Hasil penelitian mengungkapkan, bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi profesional dosen Politeknik Negeri Bali, maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya semakin buruk kompetensi profesional dosen Politeknik Negeri Bali, maka semakin buruk pula kinerjanya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik

motivasi kerja dosen Politeknik Negeri Bali semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya semakin buruk motivasi kerja dosen Politeknik Negeri Bali, semakin buruk pula kinerjanya, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, semakin buruk pula kinerjanya.

C. Kerangka Berpikir

Variabel-variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini, yaitu disiplin dan motivasi dengan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Variabel-variabel bebas yang diuji tersebut dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja pegawai. Dalam penulisan ini, kerangka pemikiran yang diajukan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



D. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional atau operasionalisasi variabel adalah upaya menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan

hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya. Pengertian operasional variabel yang diteliti dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai

Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2009: 75) berpendapat bahwa indikator-indikator kinerja terdiri dari :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Disiplin kerja

Rivai (2005: 444) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Rivai (2005: 444) berpendapat bahwa indikator-indikator disiplin terdiri dari :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. Motivasi

Siagian (2008: 138) menyatakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

a. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun

cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

d. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

e. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas, sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang

mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab diartikan sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

h. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian diperlukan sebagai suatu langkah awal untuk menentukan desain apa yang cocok untuk penelitian yang akan kita gunakan. Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Nazir (2005: 84) menyatakan bahwa “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Umar (2000: 54-55) berpendapat bahwa desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Narimawati (2010: 30) menyatakan bahwa “Desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka), dengan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010: 117) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2010: 81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 48 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Sugiyono (2007) berpendapat bahwa *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan menggunakan *total sampling* karena Sugiyono (2007) berpendapat bahwa jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu angket atau kuisisioner, merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari responden dalam hal ini pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Adapun

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam rangka penelitian dan penulisan tesis ini, teknik pengumpulan data yang penulis lakukan, yaitu:

1. Kuesioner

Arikunto (2006: 151) berpendapat bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kelebihan metode angket adalah dalam waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Sedangkan kelemahan angket adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan yang telah ditentukan dan responden tidak memberi jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.

Dalam penelitian ini kuisioner dibagikan kepada seluruh responden dalam hal ini seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya untuk mendapatkan data primer yang dirancang dalam suatu daftar pertanyaan. Teknik pengolahan data hasil kuisioner digunakan skala Likert di mana alternatif jawaban dengan nilai 5 sampai 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y).

2. Studi pustaka

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder.

Nazir (1988: 111) menyatakan bahwa “Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”. Nazir (1998: 112) berpendapat bahwa studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku,

jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dan lain-lain). Bila kita telah memperoleh kepustakaan yang relevan, maka segera untuk disusun secara teratur untuk dipergunakan dalam penelitian. Oleh karena itu studi kepustakaan meliputi proses umum seperti mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Analisis data dilakukan dengan tujuan :

1. Mendeskripsikan data, biasanya dalam bentuk frekuensi, ukuran tendensi sentral maupun ukuran dispersi, sehingga dapat dipahami karakteristik datanya. Dalam statistika, kegiatan mendeskripsikan data ini dibahas pada statistika deskriptif.
2. Membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Kesimpulan yang diambil ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan (estimasi) dan pengujian hipotesis. Dalam statistika, kegiatan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi atau sampel ini dibahas pada statistika inferensial.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji kualitas data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

- a) Uji reliabilitas data

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal

jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2009: 45) berpendapat bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6.

b) Uji validitas data

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. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Ghazali (2009: 49) berpendapat bahwa jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Ketika asumsi tidak terpenuhi, biasanya peneliti menggunakan berbagai solusi agar asumsinya dapat terpenuhi, atau beralih ke metode yang lebih *advance* agar asumsinya dapat terselesaikan. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda.

Diberikan bentuk umum dari model regresi linear berganda untuk n pengamatan, yaitu :

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

$$\varepsilon_i \stackrel{iid}{\sim} N(0, \sigma^2), \quad i = 1, 2, \dots, n$$

Variabel-variabel prediktor dalam model regresi linear berganda disebut juga sebagai variabel-variabel independen (bebas), artinya variabel-variabel prediktor tidak memiliki hubungan atau keterkaitan satu dengan yang lain (*intercorrelation*). Dengan kata lain, variabel-variabel prediktor tidak memiliki sifat multikolinearitas. Diasumsikan *Error* (ε) bersifat identik dan independen (*iid*), serta berdistribusi normal dengan mean nol dan varian σ^2 . Hal ini memberikan arti bahwa komponen *error* memiliki kecenderungan mendekati nol dan tidak memiliki ketergantungan di antara komponen error berdasarkan waktu tertentu (autokorelasi), serta *error* mengikuti distribusi normal (normalitas) dan tidak memiliki sifat heteroskedastisitas (varian tidak konstan).

Ketika digunakan data pengamatan (sampel), parameter/koeffisien model regresi akan diestimasi dengan metode OLS, sehingga akan menghasilkan dugaan dari koefisien regresi $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$, yaitu $b_0, b_1, b_2, \dots, b_p$, sehingga model regresinya akan menjadi :

$$y_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} + e_i$$

$$y_i = \hat{y}_i + e_i$$

$$\hat{y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki}, \quad i = 1, 2, \dots, n$$

Residual (e) merupakan ukuran kesalahan sampel yang digunakan untuk menggambarkan ukuran kesalahan populasi yaitu error (ε). Residual juga dinyatakan sebagai perbedaan antara data pengamatan (sampel) dari variabel respon (y) dengan data prediksi respon dari estimasi model regresi (\hat{y}), sehingga diperoleh residual secara matematis :

$$e_i = y_i - \hat{y}_i ; \quad i = 1, 2, \dots, n .$$

Tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, seperti: pengujian asumsi multikolinieritas tidak harus dilakukan pada analisis regresi linear sederhana yang memiliki variabel respon dan prediktor hanya satu.

a) Asumsi multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat di antara beberapa variabel prediktor dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel prediktor yang independen atau tidak berkorelasi. Pada pengujian asumsi ini, diharapkan asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi. Penyebab terjadinya kasus multikolinieritas adalah terdapat korelasi atau hubungan linear yang kuat di antara beberapa variabel prediktor yang dimasukkan ke dalam model regresi, seperti: variabel-variabel ekonomi yang kebanyakan terkait satu dengan yang lain (*intercorrelation*). Berikut diberikan cara-cara mengidentifikasi adanya kasus multikolinieritas :

- 1) Menghitung dan menguji koefisien korelasi di antara variabel-variabel prediktor. Terjadi kasus multikolinieritas ketika terdapat korelasi yang kuat (atau signifikan) di antara variabel-variabel prediktor.
- 2) Mengecek nilai *standard error* dari masing-masing koefisien regresi. Kasus multikolinieritas biasanya terjadi ketika nilai *standard error* dari koefisien regresi membesar, sehingga hasil ini akan cenderung menerima H_0 (menyimpulkan bahwa koefisien regresi tidak signifikan) pada pengujian signifikansi parameter/koefisien regresi. Hal ini dapat terjadi, meskipun nilai koefisien regresinya tidak mendekati nol.
- 3) Menjumpai adanya output pengujian serentak koefisien regresi atau uji ANOVA atau uji F yang signifikan, tetapi output pengujian parsial koefisien regresi atau uji t dari masing-masing variabel prediktor tidak ada yang signifikan.
- 4) Membandingkan output koefisien regresi dengan koefisien korelasi antara variabel respon dan prediktor. Pertama, kasus multikolinieritas biasanya terjadi ketika terdapat perubahan hasil pengujian signifikansi pada koefisien regresi dan koefisien korelasi, contoh: koefisien korelasi antara y dan X_1 adalah 0,765 dengan $p\text{-value} = 0,001$ (signifikan karena $p\text{-value} < 5\%$), kemudian pada pemodelan regresi diperoleh koefisien regresi antara y dan X_1 sebesar 0,065 dengan $p\text{-value} = 0,191$ (tidak

signifikan karena $p\text{-value} > 5\%$). Kedua, terjadi kasus multikolinieritas ketika terdapat perubahan tanda koefisien (+/-) pada koefisien regresi dan koefisien korelasi, contoh: koefisien korelasi antara y dan X_1 adalah 0,765, kemudian pada pemodelan regresi diperoleh koefisien regresi antara y dan X_1 sebesar -0,659 (terjadi perubahan tanda dari positif menjadi negatif).

- 5) Melakukan pemeriksaan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel prediktor. Kasus multikolinieritas terjadi ketika nilai $VIF_j > 10$.

b) Asumsi autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson, uji dengan Run Test dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji Lagrange Multiplier. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah

model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

c) Asumsi heteroskedastisitas

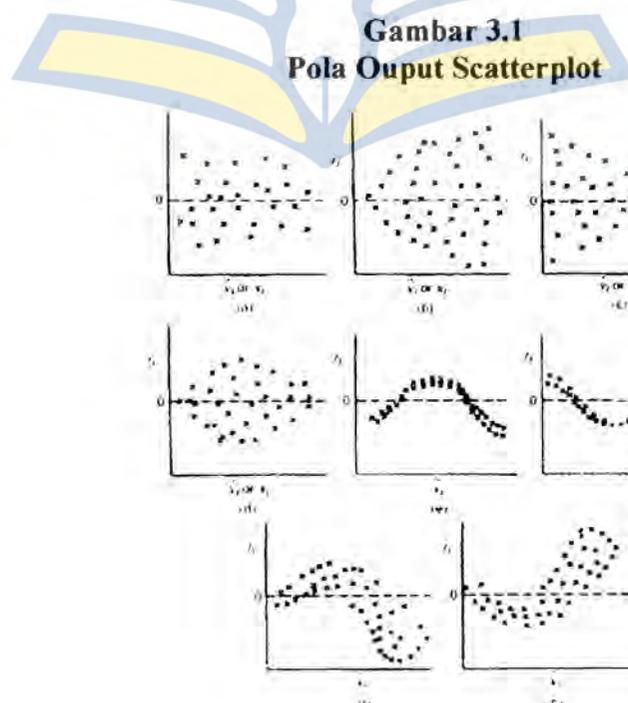
Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi residual dari model regresi yang memiliki varian tidak konstan. Pada pemeriksaan ini, diharapkan asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan (homoskedastisitas). Penyebab terjadinya kasus heteroskedastisitas adalah :

1. Terdapat kesalahan input komponen/nilai variabel respon pada beberapa prediktor, sehingga pada komponen prediktor yang berbeda memiliki komponen variabel respon yang sama, contoh: untuk $X = 5$ dan $X = 6$, diperoleh nilai $y = 0,9$.
2. Kasus heteroskedastisitas terjadi secara alami pada variabel-variabel ekonomi, seperti: kasus rumah tangga dengan pendapatan yang berbeda terkadang memiliki pengeluaran yang hampir sama.
3. Terdapat pengaruh heteroskedastisitas pada data *time series* yang umum terjadi pada variabel-variabel ekonomi yang memiliki volatilitas (contoh: inflasi, return saham, dan lain-lain).
4. Adanya manipulasi data yang menyebabkan residual data memiliki varian yang sistematis.

Berikut diberikan cara-cara mengidentifikasi adanya kasus heteroskedastisitas :

1. Dilakukan pemeriksaan dengan metode grafik, seperti:
 - a. Pemeriksaan output *Scatterplot* dari variabel respon (y) pada sumbu Y dengan masing-masing variabel prediktornya (X) pada sumbu X.
 - b. Pemeriksaan output *Scatterplot* dari variabel residual (e) pada sumbu Y dengan variabel prediksi respon (\hat{y}) pada sumbu X.
 - c. Pemeriksaan output *Scatterplot* dari variabel residual (e) pada sumbu Y dengan masing-masing variabel prediktornya (X) pada sumbu X.

Model regresi akan menghasilkan output *Scatterplot* dengan pola tertentu seperti gambar berikut :



Plot residual dengan pola: (a) plot nol; (b) megafon terbuka kanan; (c) megafon terbuka kiri; (d) double outward box; (e) dan (f) nonlinearitas; (g) dan (h) kombinasi dari fungsi nonlinearitas dan varian tidak konstan. Plot (a) adalah plot nol yang mengindikasikan tidak ada masalah dengan model regresi (tidak ada kasus heteroskedastisitas). Plot (b) dan (d) mengindikasikan residual dengan varian tidak konstan (ada kasus heteroskedastisitas). Plot (e) dan (f) menunjukkan fungsi mean atau model regresi yang tidak sesuai (menunjukkan nonlinearitas), misalnya: pola hubungan antara y dan X yang berbentuk kuadrat ($y = a + bX + cX^2 + \varepsilon$) tetapi dimodelkan dengan model linear ($y = a + bX + \varepsilon$). Plot (g) dan (h) menunjukkan kejadian fungsi mean yang tidak sesuai dan residual dengan varian tidak konstan (ada kasus heteroskedastisitas).

2. Dilakukan pengujian dengan metode Formal, meliputi: Uji Park, Uji Glejser, Uji Goldfeld-Quandt, Uji Breusch-Pagan/Godfrey, dan Uji White (menggunakan software EVIEWS).

d) Asumsi normalitas

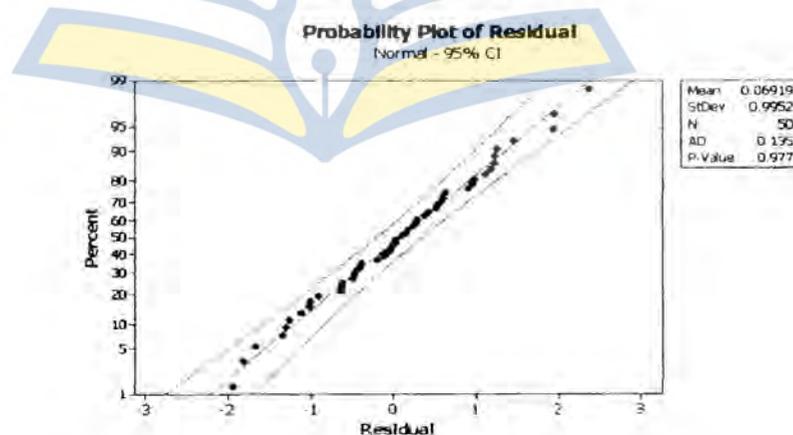
Asumsi normalitas adalah asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model regresi. Penyebab terjadinya kasus normalitas adalah :

1. Terdapat data residual dari model regresi yang memiliki nilai data yang berada jauh dari himpunan data atau data ekstrim (*outliers*), sehingga penyebaran datanya menjadi non-Normal.
2. Terdapat kondisi alami dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal atau berdistribusi lain, seperti: distribusi binormal, multinormal, eksponensial, gamma, dan lain-lain.

Berikut diberikan cara-cara mengidentifikasi adanya kasus Normalitas :

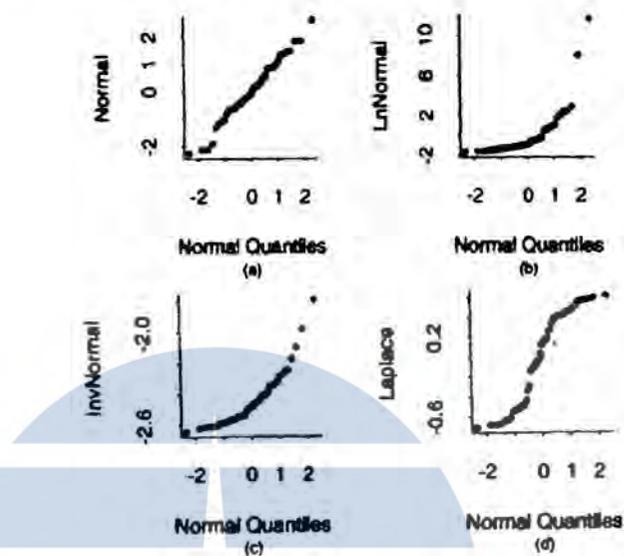
1. Dilakukan pemeriksaan dengan metode grafik, yaitu pemeriksaan Normalitas dengan output normal P-P plot atau Q-Q plot. Asumsi Normalitas terpenuhi ketika pencaran data residual berada di sekitar garis lurus melintang seperti pada gambar ini.

Gambar 3.2
Output Plot Probabilitas Dari Residual Yang Berdistribusi Normal



Berikut diberikan juga beberapa plot probabilitas dari residual yang mungkin terjadi.

Gambar 3.3
Variasi Bentuk Plot Probabilitas Dari Residual



2. Dilakukan pengujian dengan metode Formal, seperti: pengujian normalitas yang dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov, uji Anderson-Darling, uji Shapiro-Wilk, dan uji Jarque-Bera yang mana semua pengujian ini memiliki hipotesis interpretasi, yaitu: H_0 adalah Residual berdistribusi Normal sedangkan H_1 adalah Residual tidak berdistribusi Normal. Asumsi Normalitas terpenuhi ketika pengujian normalitas menghasilkan P-value (Sign.) lebih besar dari α dengan nilai α ditentukan sebesar 1%, 5%, atau 10%.

3. Analisa regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Regresi linear hanya dapat digunakan pada skala interval dan ratio.

Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah melakukan uji F, menentukan koefisien determinasi R^2 (*R square*) dan melakukan uji t. Persamaan regresi sebaiknya dilakukan di akhir analisis karena interpretasi terhadap persamaan regresi akan lebih akurat jika telah diketahui signifikansinya. Koefisien determinasi sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square* dan jika bernilai negatif maka uji F dan uji t tidak dapat dilakukan.

Secara umum regresi linear terdiri dari dua, yaitu regresi linear sederhana yaitu dengan satu buah variabel bebas dan satu buah variabel terikat; dan regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Analisis regresi linear merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Program komputer yang digunakan dalam penelitian adalah SPSS (*Statistical Package For Service Solutions*).

Adapun persamaan yang akan diperoleh dari analisis linear berganda dalam penelitian ini, yaitu :

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

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Motivasi

e = error / variabel pengganggu

4. Pengujian hipotesis

Hipotesis yaitu suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara. Pengujian hipotesis yaitu suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis mengenai parameter populasi. Penolakan suatu hipotesis bukan berarti menyimpulkan bahwa hipotesis tersebut salah dimana bukti yang tidak konsisten dengan hipotesis. Penerimaan hipotesis sebagai akibat tidak cukupnya bukti untuk menolak dan tidak berimplikasi bahwa hipotesis itu pasti benar. Prosedur pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut :

- a. Menentukan formula hipotesis;
- b. Menentukan taraf nyata (significant level);
- c. Menentukan kriteria pengujian;
- d. Menentukan nilai uji statistik; dan
- e. Membuat kesimpulan.

Formula hipotesis dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Hipotesis nol (H_0), yaitu suatu pernyataan yang akan diuji, hipotesis tersebut tidak memiliki perbedaan atau perbedaannya nol dengan hipotesis sebenarnya.
2. Hipotesis alternatif (H_a), yaitu segala hipotesis yang berbeda dengan hipotesis nol. Pemilihan hipotesis ini tergantung dari sifat masalah yang dihadapi.

Hipotesis dapat dibuktikan dengan melakukan uji statistik. Uji statistik yang dimaksud, yaitu uji F, menentukan besarnya nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) dan uji t.

a. Uji F (uji signifikansi simultan)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Apabila hasil uji F menunjukkan angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Koefisien determinasi R^2 (*R square*)

Koefisien determinasi (R^2) pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien

Korelasi (R). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas dan sebaliknya apabila nilai R^2 yang diperoleh besar, maka menunjukkan bagaimana kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat sangat besar. Penggunaan *R Square* (R Kuadrat) sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam suatu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R tinggi, seorang peneliti dapat dengan sembarangan menambahkan variabel bebas dan nilai R akan meningkat, tidak tergantung apakah variabel bebas tambahan itu berhubungan dengan variabel terikat atau tidak.

Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan *Adjusted R Square*. Interpretasinya sama dengan *R Square*, akan tetapi nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Nilai *Adjusted R Square* dapat bernilai negatif, sehingga jika nilainya negatif, maka nilai tersebut dianggap 0, atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

c. Uji t (uji signifikansi parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri

terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara α dan nilai Sig pada tingkat signifikansi tes dua sisi 5% (0,05). Apabila hasil uji t menunjukkan angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Faktor disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya;
2. Faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya;
3. Faktor disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Administratif dan geografi

Lokasi penelitian dilakukan pada kantor Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan yang terletak di Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua. Kabupaten Jayawijaya memiliki luas wilayah 13.925,31 Km² atau 4,39% dari total luas Provinsi Papua yaitu 317.062 km² dengan jarak terjauh dalam jarak dari timur ke barat kurang lebih 104 km² dan jarak terdekat dalam jarak datar utara keselatan kurang lebih 56 km².

Letak geografis Kabupaten Jayawijaya di antara 138.30⁰ – 139.40⁰ BT dan 3.45⁰ – 4.20⁰ LS dengan ketinggian rata-rata 1.650 meter di atas permukaan laut (dpl). Wilayah Kabupaten Jayawijaya dengan ibukota Wamena memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamberamo Tengah dan Yalimo;
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Yahukimo dan Yalimo;
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Nduga dan Yahukimo;
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Jayawijaya, Tolikara dan Mamberamo Tengah.

2. Gambaran umum Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya

a. Sumber daya

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, mengingat peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.

Dinas Tanaman pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya, sangat membutuhkan aparatur yang mempunyai kemampuan handal dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tanaman pangan dan perkebunan berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Jumlah Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan kabupaten Jayawijaya berdasarkan Pangkat/Golongan sampai dengan Tahun 2014 sebanyak 48 Orang pegawai, dengan rincian 34 orang

berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang Perempuan. Jumlah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya diuraikan pada Tabel berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan
Kabupaten Jayawijaya

No	Nama Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
	a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	2
	b. Sub Bagian Keuangan	2
	c. Sub Bagian Program	2
3.	Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura	1
	a. Seksi Pembenihan dan Pembibitan Tanaman Pangan dan Hortikultura	3
	b. Seksi Produksi Tanaman Pangan	3
	c. Seksi Produksi Hortikultura	2
4.	Bidang Perkebunan	1
	a. Seksi Perbenihan dan Pembibitan Tanaman Perkebunan	3
	b. Seksi Produksi Tanaman Perkebunan	2
	c. Seksi Rehabilitasi dan Diversifikasi Tanaman Perkebunan	2
5.	Bidang Sarana dan Prasarana dan Perlindungan Tanaman	1
	a. Seksi Pengelolaan Konversi Lahan dan Air	2
	b. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana Pertanian	3
	c. Seksi Perlindungan dan Pengawasan Tanaman	2
6.	Bidang Pengembangan Usaha Tani	1
	a. Seksi Pengelolaan Hasil dan Pemasaran	2
	b. Seksi Pengembangan Agribisnis	2
	c. Seksi Permodalan dan Perkreditan	2
7.	UPTD Perbenihan	4
8.	UPTD Pengolahan Hasil	4
	Jumlah	48

Sumber : Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya, 2015.

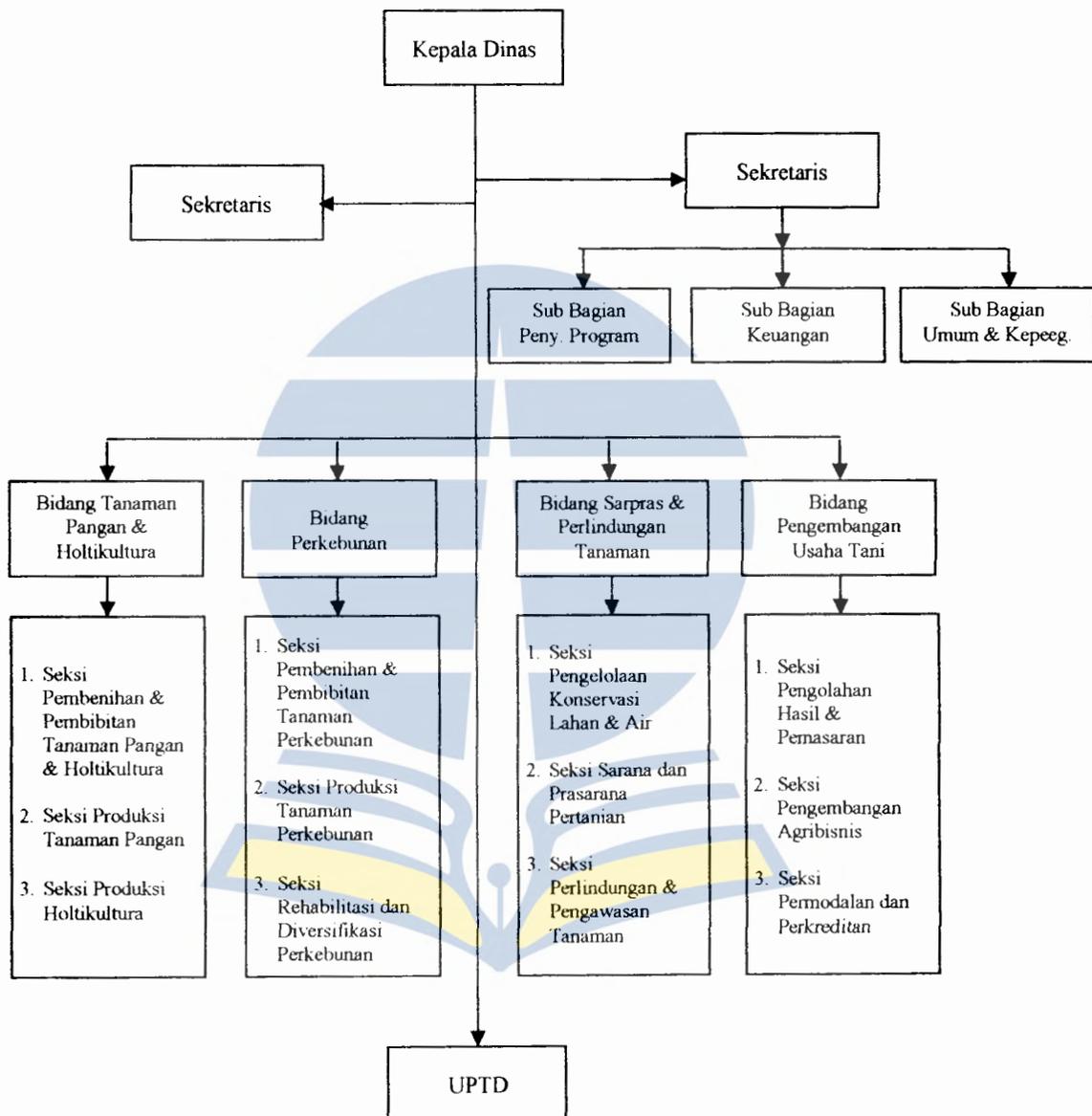
c. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki organisasi agar kegiatannya dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana dan keperluan dalam organisasi itu sendiri. Struktur organisasi juga dianggap sebagai sebuah sistem kerja sama yang menghubungkan bagian-bagian tertentu dalam upaya untuk memaksimalkan sumber daya. Demi optimalisasi hasil yang lebih baik, struktur organisasi harus ada, di mana setiap fungsi di dalam struktur organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Jayawijaya Nomor : 7 Tahun 2008 tanggal 15 Desember 2008 tentang Organisasi Dinas-Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Kabupaten Jayawijaya Nomor : 08 Tahun 2009 tentang Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan, struktur organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya terdiri dari 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris yang membawahi tiga Kepala Sub Bagian, empat Kepala Bidang yang masing-masing membawahi tiga Seksi, Kelompok Jabatan Fungsional dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada bagan berikut.

Bagan 4.1
Struktur Organisasi
Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya



d. Tugas pokok dan fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor : 7 Tahun 2008 tanggal 15 Desember 2008 tentang Organisasi Dinas-Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Kabupaten Jayawijaya Nomor : 08 Tahun 2009 tentang Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan, telah ditetapkan Tugas Pokok Organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan yaitu melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tanaman pangan dan perkebunan berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Unsur perangkat daerah yang berwenang merumuskan kebijakan teknis pembangunan di bidang Tanaman Pangan dan Perkebunan. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan koordinasi, pengendalian dan pengawasan di bidang tanaman pangan dan perkebunan;
2. Penyelenggaraan urusan tanaman pangan dan perkebunan serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan pelayanan teknis administratif;
4. Pelaksanaan pengelolaan UPTD;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Lebih jelasnya uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala

Kepala mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tanaman pangan dan perkebunan.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana dan program serta pengelolaan keuangan, umum dan kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana, program kerja, anggaran, pembinaan organisasi dan tata laksana;
- b. Pelaksanaan pengelolaan surat menyurat, perjalanan dinas, rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan pemeliharaan;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan tugasnya.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengelola surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, pemeliharaan dan administrasi kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Pengelolaan surat menyurat dan kearsipan;
- b. Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan pemeliharaan;
- c. Penyiapan bahan rencana kebutuhan dan pengembangan pegawai serta mutasi pegawai;
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja Sekretariat Dinas, pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta mengurus perbendaharaan keuangan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan anggaran pendapatan dan belanja dinas;
- b. Pengelolaan pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pengurusan perbendaharaan keuangan;
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Sub Bagian Program

Sub Bagian Program mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan organisasi dan tata laksana Dinas. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sub Bagian Program mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan rencana dan program;
- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- c. Pembinaan organisasi dan tata laksana Dinas;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura

Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai tugas pokok merumuskan pengumpulan bahan dan data untuk menyusun petunjuk teknis dan melakukan pembinaan di bidang tanaman pangan, hortikultura dan aneka tanaman. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis dan perencanaan di bidang tanaman pangan dan hortikultura;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis, bimbingan dan evaluasi kebijakan teknis di bidang tanaman pangan dan hortikultura;
- c. Pelaksanaan pembinaan perbenihan dan pembibitan serta produksi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan aneka tanaman;
- d. Pelaksanaan pembinaan, pengamanan, perawatan tanaman pangan dan hortikultura;
- e. Pelaksanaan pembinaan teknologi dan mekanisasi pertanian tanaman pangan dan hortikultura serta teknologi anjuran;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan

Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh :

1. Seksi Perbenihan, Pembibitan Tanaman Pangan dan Hortikultura

Seksi Perbenihan dan Pembibitan Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai tugas pokok melakukan perencanaan kebutuhan dan penyaluran benih/bibit, merumuskan pedoman dan bimbingan penggunaan benih/bibit bermutu, dan penyusunan paket teknologi pengembangan benih/bibit tanaman. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi

Perbenihan dan Pembibitan Tanaman Perkebunan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan kebutuhan dan penyaluran benih/bibit;
 - b. Penyusunan pedoman dan bimbingan penggunaan benih/bibit bermutu;
 - c. Pembinaan balai benih dan penangkaran;
 - d. Penyusunan paket teknologi pengembangan benih/bibit tanaman;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.
2. Seksi Produksi Tanaman Pangan

Seksi Produksi Tanaman Pangan mempunyai tugas pokok melakukan perencanaan, merumuskan pedoman dan bimbingan, menyusun, mengevaluasi, mengembangkan paket teknologi anjuran serta mengembangkan dan menetapkan komoditas tanaman sereal, kacang-kacangan, umbi-umbian dan sagu. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Produksi Tanaman pangan mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan produksi tanaman pangan;
- b. Perumusan pedoman dan bimbingan produksi tanaman pangan;
- c. Penyusunan, pengevaluasian dan pengembangan paket teknologi anjuran;

- d. Pengembangan dan penetapan komoditas tanaman sereal, kacang-kacangan, umbia-umbian dan sagu;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan

3. Seksi Produksi Hortikultura

Seksi Produksi Hortikultura mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan petunjuk teknis, mengevaluasi dan mengembangkan teknologi anjuran dan menetapkan komoditas tanaman sayuran dan buah-buahan, aneka tanaman dan tanaman hias. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Produksi Hortikultura mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan produksi Hortikultura;
- b. Perumusan pedoman dan bimbingan produksi hortikultura;
- c. Penyusunan, pengevaluasian dan pengembangan teknologi anjuran;
- d. Penetapan komoditas sayuran dan buah-buahan, aneka tanaman dan tanaman hias, tanaman biofarmaka, tanaman spesifik lokal dan plasma nuftah;
- e. Pembinaan tanaman pekarangan dan gizi;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

4. Bidang Perkebunan

Bidang Perkebunan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pengumpulan bahan dan penyusunan program

serta petunjuk teknis, melakukan pembinaan perbenihan/pembibitan, dan perluasan areal tanaman perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Perkebunan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pengumpulan bahan dan penyusunan program dan petunjuk teknis;
- b. Pelaksanaan pembinaan perbenihan/pembibitan;
- c. Pelaksanaan uji coba perbanyakan benih/bibit dengan kultur jaringan dan sertifikasi benih;
- d. Pengembangan jenis tanaman perkebunan;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

Bidang Perkebunan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh :

1. Seksi Perbenihan dan Pembibitan Tanaman Perkebunan

Seksi Perbenihan dan Pembibitan Tanaman Perkebunan mempunyai tugas pokok melakukan perencanaan kebutuhan dan penyaluran benih/bibit, merumuskan pedoman dan bimbingan penggunaan benih/bibit bermutu, menyusun paket teknologi pengembangan benih/bibit tanaman perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Perbenihan dan Pembibitan Tanaman Perkebunan mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan kebutuhan dan penyaluran benih/bibit tanaman perkebunan;
 - b. Perumusan pedoman dan bimbingan penggunaan benih/bibit bermutu;
 - c. Pelaksanaan pembinaan perbanyak benih/bibit melalui kultur jaringan dan sertifikasi benih/bibit;
 - d. Pelaksanaan pelayanan dan pengendalian mutu benih/bahan tanaman;
 - e. Pembinaan balai benih dan penangkar;
 - f. Penyusunan paket teknologi pengembangan benih/bibit tanaman perkebunan;
 - g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.
2. Seksi Produksi Tanaman Perkebunan;

Seksi Produksi Tanaman Perkebunan mempunyai tugas pokok melakukan perencanaan, merumuskan pedoman dan bimbingan, menyusun, mengevaluasi, mengembangkan paket teknologi anjuran serta mengembangkan dan menetapkan komoditas perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Produksi Tanaman Perkebunan mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan produksi perkebunan;
- b. Perumusan pedoman dan bimbingan produksi perkebunan;
- c. Pelaksanaan intensifikasi tanaman perkebunan;

- d. Penyusunan, pengevaluasian dan pengembangan paket teknologi anjuran;
- e. Pengembangan dan penetapan komoditas perkebunan;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan

3. Seksi Rehabilitasi dan Diversifikasi Tanaman Perkebunan

Seksi Rehabilitasi dan Diversifikasi Tanaman Perkebunan mempunyai tugas pokok menganalisis dan melaksanakan pembinaan teknis identifikasi lahan, rehabilitasi lahan dan diversifikasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Rehabilitasi dan Diversifikasi Tanaman Perkebunan mempunyai fungsi :

- a. Pendataan areal perkebunan yang perlu direhabilitasi;
- b. Pelaksanaan rehabilitasi tanaman pokok dan pelindung;
- c. Pelaksanaan pemantauan dan pemeliharaan tanaman;
- d. Pelaksanaan pengembangan tanaman introduksi;
- e. Pelaksanaan penganekaragaman tanaman pada areal perkebunan;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

5. Bidang Sarana Prasarana dan Perlindungan Tanaman

Bidang Sarana Prasarana dan Perlindungan Tanaman mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan program, pedoman dan petunjuk teknis serta melakukan pembinaan di bidang sarana prasarana dan

perlindungan tanaman. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Sarana Prasarana dan Perlindungan Tanaman mempunyai fungsi :

- a. Perumusan dan pelaksanaan pengumpulan bahan penyusunan program, pedoman dan petunjuk teknis di bidang sarana prasarana dan perlindungan tanaman;
- b. Pengamatan dan pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman (OPT);
- c. Pengelolaan lahan dan air;
- d. Penyediaan sarana dan prasarana pertanian;
- e. Pelaksanaan pemantauan dan pengendalian terhadap organisme pengganggu tanaman;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

Bidang Sarana Prasarana dan Perlindungan Tanaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh :

1. Seksi Pengelolaan Konservasi Lahan dan Air;

Seksi Pengelolaan Konservasi Lahan dan Air mempunyai tugas pokok menganalisis dan melaksanakan pembinaan teknis dan perumusan pedoman pengembangan/pelebaran areal, pengelolaan lahan dan air. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Pengelolaan Konservasi Lahan dan Air mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan teknis dan perumusan pedoman pengembangan/perluasan areal tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
 - b. Pengelolaan lahan dan air dalam mendukung produksi tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
 - c. Pengelolaan pengembangan air tanah, embung, jides dan jirut;
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.
2. Seksi Sarana dan Prasarana Pertanian;

Seksi Sarana dan Prasarana Pertanian mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan petunjuk teknis serta melakukan pembinaan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pertanian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Sarana dan Prasarana Pertanian mempunyai fungsi :

- a. Pembinaan teknis dan perumusan pedoman pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pertanian;
- b. Pengelolaan dan pemanfaatan pupuk organik, obat-obatan serta dampak lingkungan yang ditimbulkannya;
- c. Pengkajian dan standarisasi kesesuaian dan analisa alat mesin pertanian terhadap lahan yang tersedia;
- d. Pembinaan terhadap kelembagaan jasa alsintan (UPJA);
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Seksi Perlindungan dan Pengawasan Tanaman.

Seksi Perlindungan dan Pengawasan Tanaman mempunyai tugas pokok menganalisis dan melaksanakan pembinaan teknis dan perumusan pedoman pengendalian organisme pengganggu tanaman dan melakukan pengawasan terhadap komoditas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Sarana dan Prasarana Pertanian mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan teknis dan perumusan pedoman pengendalian organisme pengganggu tanaman (OPT) pada tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
- b. Pelaksanaan pemantauan dan pengawasan terhadap komoditas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
- c. Pengawasan produk-produk pertanian yang masuk maupun keluar Kabupaten;
- d. Pelaksanaan pengamatan dan peramalan serta pelaporan serangan Organisme Pengganggu Tanaman (OPT);
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

6. Bidang Pengembangan Usaha Tani

Bidang Pengembangan Usaha Tani mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan petunjuk teknis, serta melakukan pembinaan pengembangan mutu hasil pertanian, pemasaran hasil pertanian, pengembangan usaha

dan kelembagaan agribisnis. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengembangan Usaha Tani mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan teknis operasional bidang pengembangan usaha tani;
- b. Pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pengembangan mutu hasil dan pemasaran hasil pertanian, perijinan dan pengembangan agribisnis serta permodalan dan perkreditan;
- c. Pemberian layanan konsultasi di bidang pengembangan usaha ekonomi pertanian;
- d. Pengumpulan, pengolahan dan pelaksanaan pembinaan monitoring dan evaluasi penggunaan kredit bidang usaha pertanian;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

Bidang Sarana Prasarana dan Perlindungan Tanaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh :

1. Seksi Pengolahan Hasil dan Pemasaran;

Seksi Pengolahan Hasil dan Pemasaran mempunyai tugas pokok menganalisis dan melaksanakan pembinaan teknis, pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan bimbingan pengembangan dan bimbingan sistem pemasaran hasil pertanian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Pengolahan Hasil dan Pemasaran mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan pedoman dan bimbingan pengembangan hasil pertanian;
 - b. Pengendalian dan pengawasan mutu hasil tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
 - c. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data dan harga pasar, data pemasukan dan pengeluaran komoditi;
 - d. Pelaksanaan bimbingan sistem pemasaran hasil pertanian;
 - e. Pelaksanaan terobosan promosi pemasaran hasil pertanian;
 - f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan
2. Seksi Pengembangan Agribisnis
- Seksi Pengembangan Agribisnis mempunyai tugas pokok menganalisis dan melaksanakan pembinaan teknis analisis kelayakan usaha ekonomi, bimbingan dan pelayanan investasi kemitraan serta bimbingan kelembagaan agribisnis dan kemitraan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Pengembangan Agribisnis mempunyai fungsi :
- a. Penganalisis kelayakan usaha ekonomi pertanian;
 - b. Pelaksanaan pembinaan teknis dan pelayanan investasi;
 - c. Pelaksanaan bimbingan kelembagaan agribisnis dan kemitraan;
 - d. Pelaksanaan pelayanan usaha, perizinan dan informasi komoditi potensial;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Seksi Permodalan dan Perkreditan

Seksi Permodalan dan Perkreditan mempunyai tugas pokok mengumpulkan, mengolah dan melaksanakan pembinaan monitoring dan evaluasi penggunaan kredit bidang usaha tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Permodalan dan Perkreditan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan analisis kebutuhan modal/kredit dan bantuan sosial;
- b. Pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi penggunaan kredit dan bantuan sosial di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
- c. Pelaksanaan dan pengembangan pola kemitraan usaha tani tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan

7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

UPTD adalah unsur pelaksana teknis Dinas operasional dan atau penunjang Dinas. UPTD dipimpin oleh seorang kepala UPTD yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala. Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas ditetapkan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh tenaga fungsional senior yang ditunjuk yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Jumlah Tenaga Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Visi dan misi

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, sedangkan misi adalah merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.

Adapun yang menjadi misi Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya, yaitu “**Terwujudnya Pertanian Yang Maju dan Mandiri Berdasarkan Kearifan Lokal Serta Berkelanjutan**”, sedangkan yang menjadi visi adalah :

1. Meningkatkan produksi, produktifitas dan mutu produk pertanian/perkebunan;

2. Meningkatkan pemanfaatan sarana dan prasarana pascapanen pertanian perkebunan;
3. Meningkatkan pengembangan usaha pertanian perkebunan yang mandiri dan berkelanjutan;
4. Meningkatkan kapasitas pelayanan umum aparatur pertanian/perkebunan.

f. Tujuan dan sasaran jangka menengah

1. Tujuan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi dalam jangka waktu satu sampai lima tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis, mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Tujuan jangka menengah pelayanan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan Pelayanan Umum Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang efektif dan efisien.
- b. Terciptanya Ketahanan Pangan Masyarakat melalui ketersediaan Produksi Pertanian/Perkebunan.

- c. Meningkatkan Penerapan Teknologi Pertanian/Perkebunan Berkelanjutan.
- d. Meningkatkan Daya Saing Produk Pertanian/ Perkebunan ditingkat lokal

2. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran atau ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk diwujudkan pada tahun bersangkutan. Setiap indikator sasaran disertai dengan rencana tingkat capaiannya/targetnya.

Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik dan terukur dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Perumusan sasaran harus memiliki kriteria “SMART”. Analisis SMART digunakan untuk menjabarkan isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang lebih jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (*specific*), terukur (*measurable*), dapat dicapai (*attainable*), nyata (*realistic*) dan tepat waktu (*time bound*). Sasaran jangka menengah pelayanan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan di Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut :

- a. Terciptanya Pelayanan Publik Yang Prima, efektivitas dan efisiensi melalui pengelolaan program/kegiatan yang transparan, akuntabel dan partisipatif.
- b. Meningkatnya produksi, produktivitas Pertanian/ Perkebunan yang Berkualitas.
- c. Tersedianya Sarana dan Prasarana Pertanian/Perkebunan.
- d. Berkembangnya Kawasan-kawasan Strategis/Sentra-Sentra Produksi Pertanian/Perkebunan.

f. Strategi dan kebijakan

1. Strategi

Strategi adalah cara yang dilakukan untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Pembangunan Pertanian/Perkebunan di kabupaten Jayawijaya. Langkah-langkah strategis sebagai yang dilakukan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan umum.
 - b. Meningkatkan Intensifikasi, Ekstensifikasi Pertanian serta Diversifikasi dan Distribusi Pangan.
 - c. Meningkatkan pemanfaatan Sarana dan Prasarana pertanian oleh petani.
 - d. Mendorong pertumbuhan Kawasan-Kawasan Strategis dan Sentra-Sentra Produksi Pertanian/ Perkebunan.
2. Kebijakan

Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya untuk mencapai tujuan pembangunan. Adapun arah kebijakan daerah diambil dengan memperhatikan visi dan misi kepala daerah terpilih untuk lima tahun. Mengacu pada tujuan, sasaran dan strategi, maka Kebijakan Pembangunan Pertanian/Perkebunan di Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pencapaian efektifitas dan efisiensi pengelolaan program/ kegiatan yang transparan, akuntabel dan partisipatif.
2. Menciptakan Pelayanan Publik yang Prima
3. Meningkatkan Kemampuan Manajerial dan Teknis Aparatur
4. Diversifikasi dan Distribusi Pangan
5. Pengaturan dan Pembatasan Alih Fungsi Lahan Pertanian/ Perkebunan Produktif
6. Meningkatkan Efisiensi Usaha dan Produktivitas guna meningkatkan daya saing produk dipasar
7. Mengembangkan Kawasan-Kawasan Strategis dan Sentra-Sentra Produksi Pertanian/ Perkebunan

B. Hasil

1. Karakteristik responden

a. Umur responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	0	0,00
2.	21 – 30 Tahun	6	12,5
3.	31 – 40 Tahun	22	45,80
4.	41 – 50 Tahun	17	35,40
5.	51 – 60 Tahun	3	6,30
	Total	48	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa paling banyak responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 45,80% diikuti usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 35,40%, usia 21-30 tahun sebanyak 6 orang atau 12,50%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang atau 6,30%, sedangkan responden dengan usia < 20 tahun tidak ada. Banyaknya responden berusia antara 31-40 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan masih berusia produktif dan tentunya memiliki semangat kerja yang tinggi.

b. Jenis kelamin responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	34	70,80
2.	Perempuan	14	29,20
	Total	48	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.3, penelitian yang dilakukan terhadap 48 orang responden, diketahui bahwa laki-laki adalah responden terbanyak dengan jumlah 34 orang responden atau sebesar 70,80%, sedangkan 14 orang responden atau sebesar 29,20% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Sinar Santosa Perkasa. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

c. Pendidikan responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden

berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	2	4,20
2.	SLTP	2	4,20
3.	SLTA	13	27,10
4.	Diploma (D3)	2	4,20
5.	Sarjana (S1)	27	56,30
6.	Pascasarjana (S2)	2	4,20
	Total	48	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah terbanyak adalah dari kelompok Sarjana (S1) yaitu 27 orang atau 56,30%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan membutuhkan pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi untuk menunjang pekerjaan yang kompleks.

d. Pangkat golongan/ruang responden

Kepangkatan dan golongan seorang pegawai sering digambarkan dengan lamanya bekerja dan juga pengalaman yang dimiliki. Penyajian responden berdasarkan pangkat golongan/ruang seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Pangkat Golongan/Ruang Responden

No.	Pangkat/Gol. Ruang	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	0	0
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	1	2,10
3.	Pembina (IV/a)	0	0
4.	Penata Tk. I (III/d)	6	12,50
5.	Penata (III/c)	8	16,70
6.	Penata Muda Tk. I (III/b)	7	14,60
7.	Penata Muda (III/a)	7	14,60
8.	Pengatur Tk. I (II/d)	4	8,30
9.	Pengatur (II/c)	3	6,30
10.	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	10	20,80
11.	Pengatur Muda (II/a)	2	4,20
12.	Juru Tk. I (I/d)	0	2,08
13.	Juru (I/c)	0	0
14.	Juru Muda Tk. I (I/b)	0	0
15.	Juru Muda (I/a)	0	0
	Total	48	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan pangkat/golongan ruang Pengatur Muda/IIa, yaitu sebanyak 10 orang atau 20,80%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan masih kekurangan pegawai dengan pangkat/golongan tinggi yang tentunya berpengaruh pada kemampuan dan pengalaman kerja.

e. Penghasilan responden

Penghasilan responden dapat menunjukkan tingkat kesejahteraan seorang pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tinggi dan rendahnya penghasilan yang diterima oleh seorang pegawai pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Penghasilan Responden

No.	Penghasilan Perbulan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 1.000.000	0	0
2.	1.000.000 –2.000.000	5	10,40
3.	2.000.000 –3.000.000	16	33,30
4.	3.000.000 –4.000.000	19	39,60
5.	4.000.000 –5.000.000	7	14,60
6.	5.000.000 –6.000.000	0	0
7.	6.000.000 –7.000.000	1	2,10
8.	> 7.000.000	0	0
	Total	48	100

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa rata-rata responden memiliki penghasilan perbulan antara 3.000.000 - 4.000.000 sebanyak 19 orang atau 39,60%. Hal menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai belum sepenuhnya merata.

2. Tanggapan responden

a) Tanggapan responden terhadap disiplin kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui lima indikator. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator disiplin kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Pegawai Masuk Kantor Tepat Waktu

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	35,42
2	Setuju	29	60,42
3	Netral	1	2,08
4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa jumlah pegawai yang setuju diperlukan ketepatan waktu pegawai masuk kantor sebanyak 29 orang atau 60,42%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang punya tingkat disiplin yang tinggi terhadap ketepatan waktu.

Tabel 4.8
Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Standar dan Prosedur Kerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	31,25
2	Setuju	27	56,25
3	Netral	5	10,42
4	Tidak Setuju	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa jumlah pegawai yang menyatakan pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja dan prosedur sebanyak 27 orang atau 56,25%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang menginginkan untuk bekerja sesuai standar dan prosedur kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.9
Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan kepadanya

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	25,00
2	Setuju	31	64,58
3	Netral	2	4,17
4	Tidak Setuju	3	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, yaitu sebanyak 31 orang atau 64,58%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa punya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Tabel 4.10
Pegawai Memiliki Kewaspadaan Yang Tinggi dan Penuh Perhitungan Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16,67
2	Setuju	24	50,00
3	Netral	7	14,58
4	Tidak Setuju	7	14,58
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,17
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju memiliki kewaspadaan yang tinggi dan penuh perhitungan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yaitu sebanyak 24 orang atau 50,00%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan sikap kewaspadaan yang tinggi dan penuh perhitungan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.11
Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Etika Dalam Melakukan Pekerjaan

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	20,83
2	Setuju	22	45,83
3	Netral	9	18,75
4	Tidak Setuju	6	12,50
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bekerja sesuai dengan etika, yaitu sebanyak 22 orang atau 45,83%. Hal ini menunjukkan bahwa etika sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.12
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Skor (%)					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	D1	35.42	60.42	2.08	2.08	0.00	100.00
2.	D2	31.25	56.25	10.42	0,00	2.08	100.00
3.	D3	25.00	64.58	4.17	6.25	0.00	100.00
4.	D4	16.67	50.00	14.58	14.58	4.17	100.00
5.	D5	20.83	45.83	18.75	12.50	2.08	100.00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator-indikator disiplin kerja sebagaimana terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang mempunyai disiplin kerja yang cukup baik.

b) Tanggapan responden terhadap motivasi

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui delapan indikator. Hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator motivasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Pegawai Memiliki Dorongan Yang Tinggi
Dalam Melakukan Pekerjaan

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22,92
2	Setuju	33	68,75
3	Netral	3	6,25
4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, yaitu sebanyak 33 orang atau 68,75%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya dorongan dari atasan maupun pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan agar diperoleh hasil yang memuaskan.

Tabel 4.14
Pegawai Memiliki Kemauan Yang Tinggi Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	14,58
2	Setuju	33	68,75
3	Netral	3	6,25
4	Tidak Setuju	4	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja, yaitu sebanyak 33 orang atau 68,75%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya mempunyai kemauan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.15
Pegawai Memiliki Kerelaan Yang Tinggi
Dalam Melakukan Pekerjaan

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18,75
2	Setuju	22	45,83
3	Netral	10	20,83
4	Tidak Setuju	7	14,58
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju memiliki kerelaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, yaitu sebanyak 22 orang atau 45,83%. Hal ini menunjukkan bahwa kerelaan sangat diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan yang berasal dari pegawai itu sendiri tanpa adanya unsur paksaan.

Tabel 4.16
Pegawai Memiliki Motivasi Untuk Meningkatkan Keahlian

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18,75
2	Setuju	21	43,75
3	Netral	13	27,08
4	Tidak Setuju	4	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju memiliki memiliki motivasi untuk meningkatkan keahlian, yaitu sebanyak 21 orang atau 43,75%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan agar keahlian pegawai bisa meningkat.

Tabel 4.17
Pegawai Termotivasi Untuk Meningkatkan
Keterampilan Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	27,08
2	Setuju	30	62,50
3	Netral	2	4,17
4	Tidak Setuju	3	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang termotivasi untuk meningkatkan keterampilan, yaitu sebanyak 30 orang atau 62,50%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya keterampilan pegawai dapat juga meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja.

Tabel 4.18
Pegawai Senantiasa Termotivasi Untuk
Bertanggung Jawab Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18,75
2	Setuju	32	66,67
3	Netral	2	4,17
4	Tidak Setuju	5	10,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju senantiasa termotivasi untuk bertanggung jawab dalam bekerja, yaitu sebanyak 32 orang atau 66,67%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dibutuhkan agar senantiasa dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.19
Pegawai Termotivasi Untuk Melakukan
Kewajiban Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	20,83
2	Setuju	29	60,42
3	Netral	6	12,50
4	Tidak Setuju	2	4,17
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju termotivasi untuk melakukan kewajiban dalam bekerja, yaitu sebanyak 29 orang atau 60,42%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dibutuhkan untuk melakukan kewajiban sebagai seorang pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.20
Pegawai Termotivasi Untuk Mencapai
Tujuan Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	20,83
2	Setuju	31	64,58
3	Netral	5	10,42
4	Tidak Setuju	2	4,17
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dalam bekerja, yaitu sebanyak 30 orang atau 64,58%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi juga dibutuhkan untuk mencapai tujuan seorang pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.21
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

No.	Pertanyaan	Skor (%)					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	M1	22.92	68.75	6.25	2.08	0.00	100.00
2.	M2	14.58	68.75	6.25	8.33	2.08	100.00
3.	M3	18.75	45.83	20.83	14.58	0.00	100.00
4.	M4	18.75	43.75	27.08	8.33	2.08	100.00
5.	M5	27.08	62.50	4.17	6.25	0.00	100.00
6.	M6	18.75	66.67	4.17	10.42	0.00	100.00
7.	M7	20.83	60.42	12.50	4.17	2.08	100.00
8.	M8	20.83	64.58	10.42	4.17	0.00	100.00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator-indikator motivasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap indikator-indikator motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.

c) Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui lima indikator. Hasil tanggapan responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Pegawai Senantiasa Menunjukkan Kualitas Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	27,08
2	Setuju	32	66,67
3	Netral	1	2,08
4	Tidak Setuju	1	2,08
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju menunjukkan kualitas dalam bekerja, yaitu sebanyak 32 orang atau 66,67%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.23
Pegawai Berupaya Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Semaksimal Mungkin

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18,75
2	Setuju	33	68,75
3	Netral	3	6,25
4	Tidak Setuju	3	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang berupaya menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin, yaitu sebanyak 33 orang atau 68,75%. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya upaya seorang pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Tabel 4.24
Pegawai Memiliki Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18,75
2	Setuju	23	47,92
3	Netral	8	16,67
4	Tidak Setuju	7	14,58
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, yaitu sebanyak 23 orang atau 47,92%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil yang memuaskan.

Tabel 4.25
Pegawai Memiliki Tanggung Jawab Dalam Bekerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	29,17
2	Setuju	28	58,33
3	Netral	2	4,17
4	Tidak Setuju	3	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,08
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju untuk memiliki tanggung jawab dalam bekerja, yaitu sebanyak 28 orang atau 58,33%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab seorang pegawai perlu dimiliki agar dapat menunjang dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Skor (%)					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	K1	27.08	66.67	2.08	2.08	2.08	100.00
2.	K2	18.75	68.75	6.25	6.25	0.00	100.00
3.	K3	18.75	47.92	16.67	14.58	2.08	100.00
4.	K4	29.17	58.33	4.17	6.25	2.08	100.00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator-indikator kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju terhadap indikator-indikator kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya kinerja tinggi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya.

3. Analisis data

a. Uji kualitas data

Uji kualitas data adalah uji yang dilakukan terhadap hasil kuesioner yang diperoleh dari responden. Uji kualitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh benar-benar valid dan reliabel karena hasilnya akan menentukan kualitas hasil penelitian yang dilakukan.

1) Uji validitas data

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, maka uji validitas data harus dilakukan. Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti. Rumus atau cara uji validitas yang digunakan yaitu dengan Korelasi Bivariate Pearson. Korelasi Bivariate Pearson adalah salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan

program SPSS. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item kuesioner dinyatakan valid).

Hasil pengujian terhadap hasil kuesioner untuk menentukan validitas menggunakan Korelasi Pearson selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Data

No.	Variabel/Indikator	r Hitung	Signifikan	Keterangan
DisiplinKerja				
1.	D1	0.613	0.000	Valid
2.	D2	0.638	0.000	Valid
3.	D3	0.789	0.000	Valid
4.	D4	0.799	0.000	Valid
5.	D5	0.850	0.000	Valid
MotivasiKerja				
1.	M1	0.730	0.000	Valid
2.	M2	0.557	0.000	Valid
3.	M3	0.704	0.000	Valid
4.	M4	0.734	0.000	Valid
5.	M5	0.579	0.000	Valid
6.	M6	0.641	0.000	Valid
7.	M7	0.826	0.000	Valid
8.	M8	0.780	0.000	Valid
KinerjaPegawai				
1.	K1	0.794	0.000	Valid
2.	K2	0.686	0.000	Valid
3.	K3	0.872	0.000	Valid
4.	K4	0.865	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.27 menunjukkan, bahwa hasil uji validitas data terhadap variabel yang diuji, yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) masing-masing mempunyai koefisien korelasi setiap indikator lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yang berarti indikator-indikator tersebut valid.

2) Uji reliabilitas data

Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner yang diperoleh dari responden dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini alat ukur atau metode yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang diuji dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian reabilitas terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Reliabel

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X_1)	0.791	Reliabel
2.	Motivasi (X_2)	0.840	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.819	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Dari tabel 4.28 di atas, berdasarkan uji reabilitas data diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,791, motivasi (X_2) sebesar 0,840, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,819. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk semua variabel yang diuji lebih besar dari 0,60, sehingga data yang digunakan dinyatakan reliabel.

b. Uji asumsi klasik

1) Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 %, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Disiplin Kerja (X_1)	0.562	1.779
Motivasi (X_2)	0.562	1.779

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

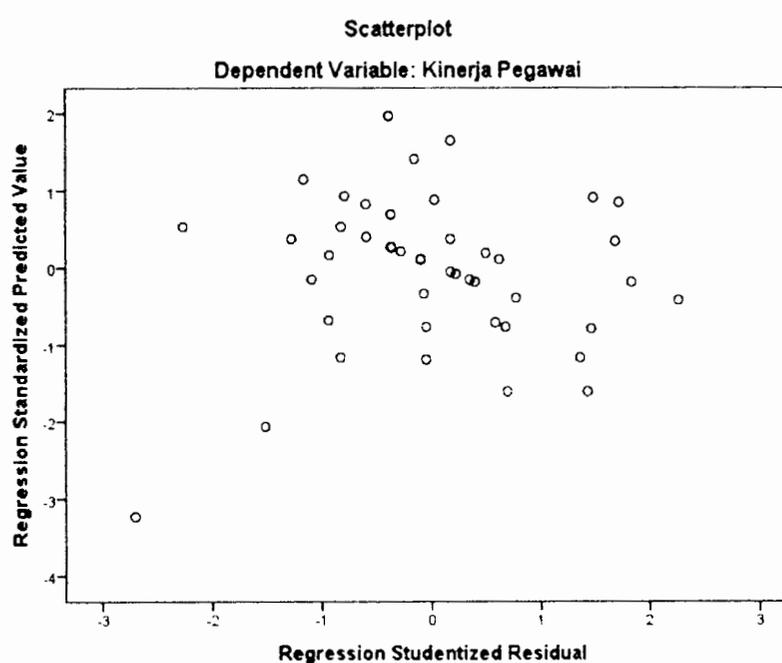
Dari tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antarvariabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2) Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS. Apabila pada gambar

menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

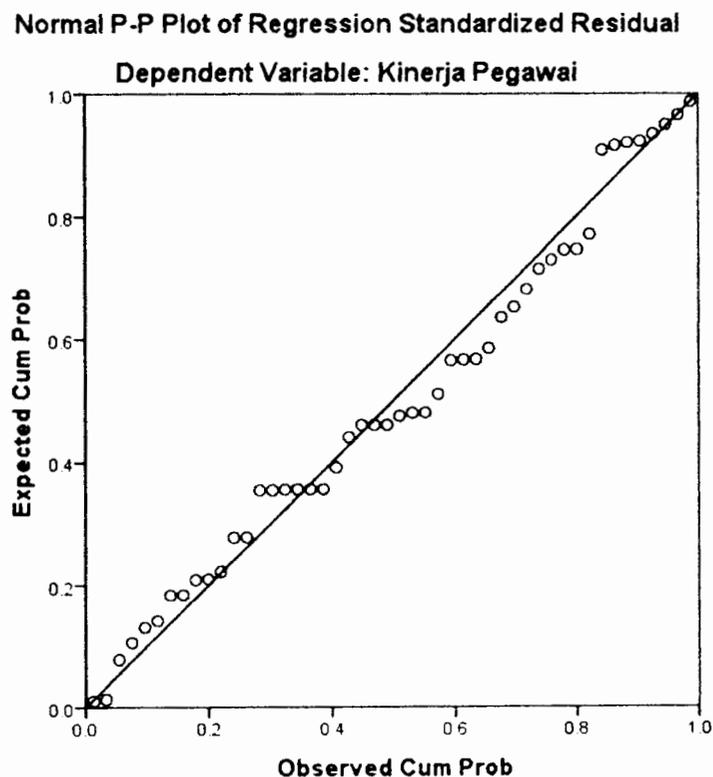


Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

3) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

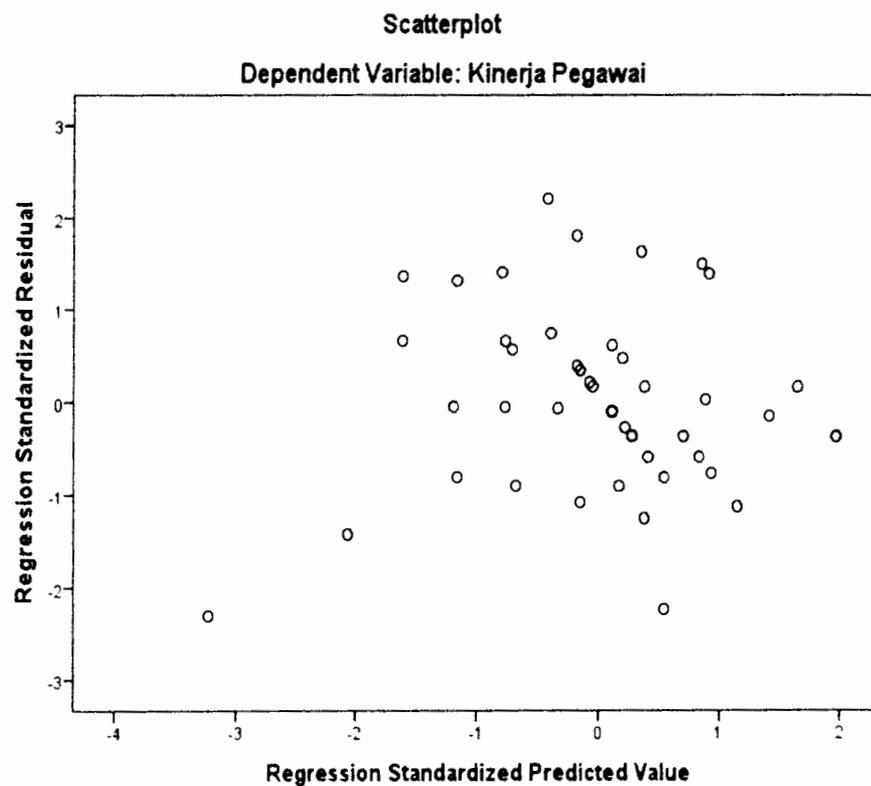
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



4) Uji linearitas

Uji linearitas pada dasarnya hampir sama dengan uji heterokedastisitas, dimana dalam menggunakan grafik *Scatterplot* yang dihasilkan oleh output program SPSS. Apabila pada gambar menunjukkan titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya linearitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Linearitas



c) Pengujian hipotesis

Untuk menguji kebenaran Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda melalui uji serentak/simultan (Uji-F) dan uji parsial (Uji-t) sebagaimana tabel 5.15 berikut ini.

Tabel 4.30
Hasil Estimasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya

Variabel	Koef.det (R^2)	T	Sig.
1. Konstanta	- 0.350	- 921	362
2. Disiplin	+ 0.472	4.368	0.000 ***
3. Motivasi	+ 0.624	5.098	0.000 ***

R^2	= 0.747
F	= 66.284
Sig. F	= 0.000

Ket	*** 1%	** 5%	* 10 %
-----	--------	-------	--------

Sumber : Data primer yang dianalisis tahun 2015

1) Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R square (R^2). Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain,

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Algifari (2000: 68) berpendapat bahwa koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1, semakin R square mendekati nol, semakin kecil pengaruhnya dan semakin nilai R square mendekati satu, semakin besar pengaruhnya.

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,747 atau 74,7%. Hal ini berarti 74,7% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas disiplin kerja dan motivasi dengan variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang sangat erat satu sama lainnya (kinerja pegawai tinggi).

Untuk melihat secara lengkap kemampuan variabel disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dapat melihat besarnya koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) pada lampiran II hal 144.

2) Uji F (uji secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) diuji menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji *goodnes of fit* dari suatu model, jika hasilnya signifikan berarti model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh X pada Y.

Hasil analisis pada tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah 66,284. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima. Selengkapnya hasil analisis regresi secara simultan dapat dilihat pada Lampiran II hal 144.

3) Uji t (uji secara parsial)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen, maka digunakan pengujian secara parsial atau uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara α dan nilai Sig pada tingkat signifikansi tes dua sisi 5% (0,05). Apabila hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen

Dari tabel 4.30 diperoleh hasil koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,472 dengan nilai hasil uji t sebesar 4,368 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut dapat dijelaskan, bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya, maka hipotesis diterima. Demikian juga dengan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,642 dengan nilai hasil uji t sebesar 5,098 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa koefisien regresi antara faktor disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,472. Artinya setiap peningkatan 1% disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,2%, dengan asumsi motivasi konstan/tetap. Sedangkan untuk uji signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Ini berarti apabila faktor disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tabel 4.30 juga menunjukkan bahwa koefisien regresi antara faktor motivasi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,624

Artinya setiap peningkatan 1% motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 62,4%, dengan asumsi disiplin kerja konstan/tetap. Sedangkan untuk uji signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Ini berarti apabila faktor motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Untuk mengetahui selengkapnya hasil analisis Regresi secara Parsial dapat dilihat pada lampiran II halaman 144.

Dengan terpenuhinya semua asumsi regresi, hasil uji F, besarnya koefisien determinasi (R^2) dan uji t yang signifikan, maka model yang didapatkan dari analisis regresi ini dapat digunakan. Model regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.350 + 0.472 X_1 + 0,624 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

e = *error*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,472 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,624 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- d. Dengan konstanta sebesar -0,350, maka jika motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada (masing-masing sangat tidak setuju atau berkode 1), maka kinerja pegawai bernilai 0,747, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai juga bisa dikatakan tidak ada (Kurang dari angka 1).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi, disiplin kerja dan motivasi, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai

dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pada bagian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial (individu). Berdasarkan hasil uji secara parsial atau uji t yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 4,368 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wajdi (2011), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan teori disiplin yang disampaikan oleh Davis (2004) yang berpendapat bahwa disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarahkan kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerja sama dan prestasi kerja yang

lebih baik. Dari definisi yang disampaikan tersebut maka diketahui bahwa disiplin harus dibentuk melalui pengarahannya perilaku yang dilakukan secara kontinyu. Dalam organisasi kelembagaan pemerintahan daerah pengarahannya perilaku dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan daerah berupa peraturan Kepala Daerah tentang disiplin kerja ataupun norma standar dan prosedur kerja serta penegakan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh para ahli seperti Siagian dalam Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketataan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat”. Pendapat ini memberikan makna bahwa aspek disiplin bisa terbentuk dari adanya norma-norma yang harus dipatuhi secara konsisten dan terus menerus sehingga membentuk perilaku seseorang atau sekelompok orang menjadi terbiasa pada aturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak.

Sejalan dengan dengan pendapat diatas dan juga hasil analisis terhadap pengujian hipotesis, maka pada kajian akan tanggapan para responden terhadap indikator-indikator disiplin kerja menunjukkan sebagian besar memberikan tanggapan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya yang memiliki pemahaman disiplin yang baik.

Dalam hubungan dengan fakta dilapangan bahwa dijumpai pegawai yang menunjukkan kurang disiplin sebagaimana dapat dilihat dari bentuk perilaku pegawai yang tidak tepat masuk kantor dan pulang kantor, terlambat apel pagi dapat dijelaskan bahwa belum ada tindak lanjut dari adanya pengawasan melekat pimpinan berupa sanksi administrasi baik teguran lisan hingga secara tertulis, kondisi seperti ini mempengaruhi pegawai lainnya yang awalnya disiplin lama kelamaan ikut jadi tidak disiplin karena ketika pegawai tersebut melanggar aturan tidak ada sanksi yang mengikatnya. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ranupandojo yang mengemukakan tentang prinsip-prinsip pendisiplinan yang antara lain disebutkan “Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dan segera” artinya suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa, sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pada prinsip lainnya disebutkan “Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan”, pernyataan ini kemudian dijelaskan bahwa dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda bedakan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas maka dapat disampaikan bahwa dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu yang disampaikan oleh Wajdi (2011) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan

kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyololi dan penelitian oleh Reza (2010) yang menghasilkan penelitian adanya hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara, maka dalam hubungannya dengan hasil penelitian kali ini yang juga menunjukkan signifikansi yang kuat menyimpulkan bahwa penelitian ini memberikan dan memperkuat penelitian terdahulu.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,098 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Siwantara (2009), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerjanya.

Pendapat para ahli rata-rata sepakat bahwa motivasi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, meskipun dalam definisi

motivasi tidak menyebut langsung makna dari kinerja itu sendiri. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasikan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan” sementara As’ad menyatakan bahwa “motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan” bahkan menurutnya motivasi sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan. Kedua pendapat ahli tersebut memberikan pengertian yang sama dengan menekankan pada daya dorong atau daya penggerak sehingga seseorang atau sekelompok orang mau melakukan sesuatu dan menghasilkan sesuatu yang bermutu baik secara kuantitas maupun kualitas. Jika disandingkan dengan hasil hipotesa di atas maka daya dorong atau daya penggerak adalah merupakan bagian dari bentuk motivasi dan hasil yang diperoleh secara kuantitas dan kualitas merupakan bagian dari kinerja yang dituju.

Adapun fakta dilapangan dijumpai adanya pegawai yang mau bekerja ketika ada perintah atau jika ada pimpinan ataupun jika ada sesuatu yang diperjanjikan sehingga pegawai mau melakukan tugas dan tanggungjawabnya, kondisi tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh As’ad (2003) yang mentakan motivasi sebagai “*the process by which behaviour is energized and direktd* (motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu)”. Daya dorong dan hal yang melatarbelakangi individu untuk melakukan sesuatu

merupakan kunci dari motivasi yang harus dimiliki, diketahui dan mampu diwujudkan oleh seseorang pemimpin di Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya. Faktor Motivasi menjadi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai juga tersebut tercermin dari hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator motivasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap indikator-indikator motivasi sebagaimana termuat dalam Tabel 4.21 halaman 94.

Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu sebagaimana tersebut pada halaman.... dan... yang semuanya menyatakan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maka hasil dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu. Dengan beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan diatas menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ini berarti bahwa organisasi pemerintah daerah harus mulai serius memperhatikan motivasi sebagai bentuk kebijakan yang perlu dirumuskan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Bentuk-bentuk kebijakan tersebut dapat berupa perbaikan dan peningkatan insentif, pemberian penghargaan ataupun sekedar memberikan pujian sebagai bentuk perhatian kepada pegawai.

3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini terbukti melalui perhitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 66,286. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza (2010) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,747 atau 74,7% yang berarti masih tersisa 25,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain dari luar model. Keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,864 atau 86,4%.

Implementasinya dilapangan ketika disiplin dan motivasi diintervensi oleh pemerintah daerah dalam bentuk kebijakan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kebijakan-kebijakan yang perlu dirumuskan adalah bentuk-bentuk perumusan peraturan baik peraturan Kepala Daerah maupun keputusan kepala daerah hingga kepada tataran

implementasi di tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat berupa peraturan ataupun keputusan kepala Dinas. Kebijakan-kebijakan non teknis perlu dikembangkan oleh seorang pimpinan organisasi kepada pegawainya, seperti pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat memunculkan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya hendaknya dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja baik dalam bentuk penerapan dan penegakan aturan maupun melakukan upaya-upaya non teknis sebagai bentuk dari pembinaan kepegawaian seperti memberi pujian sebagai bentuk dorongan atas prestasi kerja yang telah dilakukan, memberi teguran yang disesuaikan dengan etika dan norma yang tumbuh dan berkembang di lingkungan organisasi sehingga pegawai merasa dan menyadari apa yang dilakukan adalah bertentangan dengan norma-norma organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,472 dan nilai t hitung 4,368 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a .
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,624 dan nilai t hitung sebesar 5,098 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a .
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap

kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung = 66,234, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

4. Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu baik pada tempat dan waktu yang berbeda serta penggunaan indikator yang berbeda namun pada penelitian ini masih variabel independen disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan artinya hasil penelitian kali ini memberikan dan memperkuat hasil penelitian terdahulu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih menitikberatkan pada disiplin kerja dan motivasi. Hal ini dapat sesuai dengan isian kuesioner yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan, dimana diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan cenderung memilih setuju. Memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan

penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau dengan menaikkan jabatan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula pada variabel disiplin para pegawai menyetujui disiplin kerja perlu ditegakkan dengan pemberian sanksi sebagai konsekuensi logis diterapkannya disiplin.

2. Untuk kepentingan Pemerintah Daerah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka pemberian motivasi dan penegakan disiplin dapat diwujudkan kedalam bentuk peraturan ataupun keputusan Kepala Daerah , sehingga ada landasan formal yang mengikat kedua belah pihak ketika salah satu diantaranya ada yang melanggar. Untuk kebijakan disiplin salah satunya dapat diwujudkan dengan perumusan sanksi-sanksi hukum sementara bentuk kebijakan pada aspek motivasi adalah dengan tambahan perbaikan penghasilan (insentif) ataupun pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan hendaknya menambah variabel lain dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baiknya kinerja pegawai, maka akan berpengaruh juga bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Anoraga, Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Syaiful. (2004). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Angkasa.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- As'ad, Moch. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moch. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asmiarsih, Tety. (2006). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas.
- Davis, K., dan W.N., John. (2004). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handyaningrat, S (1982). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan ketiga. Jakarta:Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjerachman dan Husnan. (2003). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husein, Umar. (2001). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2003). *Organizational Behavior, International Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Nazir. (1988). *Metode Penelitian*¹¹⁹. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Narimawati, Umi. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Genesis.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 15*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Soejono, Soekanto. (2000). *Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru Ke-6*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, dan Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Umar, Husein. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wursanto, Ignatius. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN JAYAWIJAYA

Penelitian ini hanya bersifat ilmiah untuk memperoleh data bagi penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis sangat mengharapkan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari untuk dapat menjawab sesuai dengan petunjuk yang ada dan jawaban bapak/ibu/saudara/saudari dijamin akan dijaga kerahasiaannya.

A. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :

B. Pertanyaan Penelitian

Petunjuk : Berilah jawaban anda yang benar dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia di sebelah kanan uraian, di mana SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Usia Responden:
 - a. < 20 Tahun
 - b. 21 – 30Tahun
 - c. 31 – 40Tahun
 - d. 41 – 50Tahun
 - e. 51 – 60Tahun

2. Jenis Kelamin:
 - a. Pria
 - b. Wanita

3. Status Perkawinan:
 - a. Belum Menikah
 - b. Menikah
 - c. Duda
 - d. Janda

4. Tingkat Pendidikan:
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma D3
 - e. Sarjana S1
 - f. Pascasarjana S2

5. Masa Kerja:
 - a. < 5Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. 11 – 15 Tahun
 - d. 16 – 20 Tahun
 - e. 21 – 25 Tahun
 - f. > 25 Tahun

6. Pangkat/Gol. Ruang:
- a. Pembina Utama Muda (IV/c)
 - b. Pembina Tingkat I (IV/b)
 - c. Pembina (IV/a)
 - d. Penata Tk. I (III/d)
 - e. Penata (III/c)
 - f. Penata Muda Tk. I (III/b)
 - g. Penata Muda (III/a)
 - h. Pengatur Tk. I (II/d)
 - i. Pengatur (II/c)
 - j. Pengatur Muda Tk. I (II/b)
 - k. Pengatur Muda (II/a)
 - l. Juru Tk. I (I/d)
 - m. Juru (I/c)
 - n. Juru Muda Tk. I (I/b)
 - o. Juru Muda (I/a)
7. Penghasilan Per Bulan:
- a. < 1.000.000
 - b. 1.000.000 – 2.000.000
 - c. 2.000.000 – 3.000.000
 - d. 3.000.000 – 4.000.000
 - e. 4.000.000 – 5.000.000
 - f. 5.000.000 – 6.000.000
 - g. 6.000.000 – 7.000.000
 - h. > 7.000.000

DISIPLIN KERJA (X₁)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai masuk kantor tepat waktu					
2.	Pegawai bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja					
3.	Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya					
4.	Pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi dan penuh perhitungan dalam melakukan suatu pekerjaan					
5.	Pegawai bekerja sesuai dengan etika dalam melakukan pekerjaan					

MOTIVASI (X₂)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
2.	Pegawai memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja					
3.	Pegawai memiliki kerelaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pegawai memiliki motivasi untuk meningkatkan keahlian					
5.	Pegawai termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja					
6.	Pegawai senantiasa termotivasi untuk bertanggung jawab dalam bekerja					
7.	Pegawai termotivasi untuk melakukan kewajiban dalam bekerja					
8.	Pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan dalam bekerja					

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai senantiasa menunjukkan kualitas dalam bekerja					
2.	Pegawai berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin					
3.	Pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas					
4.	Pegawai memiliki tanggung jawab dalam bekerja					

Lampiran 2

Output/Hasil Running Data SPSS

1. Deskriptif

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 30 Tahun	6	12.5	12.5	12.5
31 - 40 Tahun	22	45.8	45.8	58.3
Valid 41 - 50 Tahun	17	35.4	35.4	93.8
51 - 60 Tahun	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	34	70.8	70.8	70.8
Valid Perempuan	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Status Kawin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	5	10.4	10.4	10.4
Valid Menikah	43	89.6	89.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	2	4.2	4.2	4.2
SLTP	2	4.2	4.2	8.3
SLTA	13	27.1	27.1	35.4
Valid DIII	2	4.2	4.2	39.6
S1	27	56.3	56.3	95.8
S2	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	9	18.8	18.8	18.8
6 - 10 Tahun	14	29.2	29.2	47.9
11 - 15 Tahun	10	20.8	20.8	68.8
Valid 16 - 20 Tahun	7	14.6	14.6	83.3
21 - 25 Tahun	5	10.4	10.4	93.8
> 25 Tahun	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Pangkat Gol. Ruang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pembina Tingkat I (IV/b)	1	2.1	2.1	2.1
Penata Tk. I (III/d)	6	12.5	12.5	14.6
Penata (III/c)	8	16.7	16.7	31.3
Penata Muda Tingkat I (III/b)	7	14.6	14.6	45.8
Valid Penata Muda (III/a)	7	14.6	14.6	60.4
Pengatur Tingkat I (II/d)	4	8.3	8.3	68.8
Pengatur (II/c)	3	6.3	6.3	75.0
Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	10	20.8	20.8	95.8
Pengatur Muda (II/a)	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Penghasilan Per Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.000.000 - 2.000.000	5	10.4	10.4	10.4
2.000.000 - 3.000.000	16	33.3	33.3	43.8
3.000.000 - 4.000.000	19	39.6	39.6	83.3
4.000.000 - 5.000.000	7	14.6	14.6	97.9
6.000.000 - 7.000.000	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Masuk Tepat Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	2.1
Netral (N)	1	2.1	2.1	4.2
Setuju (S)	29	60.4	60.4	64.6
Sangat Setuju (SS)	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Bekerja Sesuai SOP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	2.1
Netral (N)	5	10.4	10.4	12.5
Setuju (S)	27	56.3	56.3	68.8
Sangat Setuju (SS)	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Bertanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju (TS)	3	6.3	6.3	6.3
Netral (N)	2	4.2	4.2	10.4
Setuju (S)	31	64.6	64.6	75.0
Sangat Setuju (SS)	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Waspada dan Perhitungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4.2	4.2	4.2
Tidak Setuju (TS)	7	14.6	14.6	18.8
Netral (N)	7	14.6	14.6	33.3
Setuju (S)	24	50.0	50.0	83.3
Sangat Setuju (SS)	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sesuai Etika

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju (TS)	6	12.5	12.5	14.6
Netral (N)	9	18.8	18.8	33.3
Setuju (S)	22	45.8	45.8	79.2
Sangat Setuju (SS)	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Dorongan Tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju (TS)	1	2.1	2.1	2.1
Netral (N)	3	6.3	6.3	8.3
Setuju (S)	33	68.8	68.8	77.1
Sangat Setuju (SS)	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Kemauan Tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju (TS)	4	8.3	8.3	10.4
Netral (N)	3	6.3	6.3	16.7
Setuju (S)	33	68.8	68.8	85.4
Sangat Setuju (SS)	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Kerelaan Tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju (TS)	7	14.6	14.6	14.6
Netral (N)	10	20.8	20.8	35.4
Setuju (S)	22	45.8	45.8	81.3
Sangat Setuju (SS)	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Motivasi Menyalurkan Keahlian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju (TS)	4	8.3	8.3	10.4
Netral (N)	13	27.1	27.1	37.5
Setuju (S)	21	43.8	43.8	81.3
Sangat Setuju (SS)	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Motivasi Meningkatkan Keterampilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju (TS)	3	6.3	6.3	6.3
Netral (N)	2	4.2	4.2	10.4
Valid Setuju (S)	30	62.5	62.5	72.9
Sangat Setuju (SS)	13	27.1	27.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Motivasi untuk Tanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju (TS)	5	10.4	10.4	10.4
Netral (N)	2	4.2	4.2	14.6
Valid Setuju (S)	32	66.7	66.7	81.3
Sangat Setuju (SS)	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Motivasi Melakukan Kewajiban

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju (TS)	2	4.2	4.2	6.3
Netral (N)	6	12.5	12.5	18.8
Valid Setuju (S)	29	60.4	60.4	79.2
Sangat Setuju (SS)	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Motivasi Mencapai Tujuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju (TS)	2	4.2	4.2	4.2
Netral (N)	5	10.4	10.4	14.6
Valid Setuju (S)	31	64.6	64.6	79.2
Sangat Setuju (SS)	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Menunjukkan Kualitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1
	Tidak Setuju (TS)	1	2.1	4.2
	Netral (N)	1	2.1	6.3
	Setuju (S)	32	66.7	72.9
	Sangat Setuju (SS)	13	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0

Menyelesaikan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	6.3	6.3
	Netral (N)	3	6.3	12.5
	Setuju (S)	33	68.8	81.3
	Sangat Setuju (SS)	9	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0

Mampu Melaksanakan Tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1
	Tidak Setuju (TS)	7	14.6	16.7
	Netral (N)	8	16.7	33.3
	Setuju (S)	23	47.9	81.3
	Sangat Setuju (SS)	9	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0

Bertanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju (TS)	3	6.3	6.3	8.3
Netral (N)	2	4.2	4.2	12.5
Setuju (S)	28	58.3	58.3	70.8
Sangat Setuju (SS)	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Reliability**Notes**

Output Created		23-APR-2015 23:18:29
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Notes**

Output Created		23-APR-2015 23:19:43
Comments		
	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5
		M6 M7 M8
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA.
	Processor Time	00:00:00.00
Resources	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Notes**

Output Created		23-APR-2015 23:20:10
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	4

```

COMPUTE X1_=D1 + D2 + D3 + D4 + D5.
EXECUTE.
COMPUTE X2_=M1 + M2 + M3 + M4 + M5 + M6 + M7 + M8.
VARIABLE LABELS X2_ 'Total Motivasi'.
EXECUTE.
COMPUTE Y_=K1 + K2 + K3 + K4.
VARIABLE LABELS Y_ 'Total Kinerja'.
EXECUTE.
COMPUTE X1=(D1 + D2 + D3 + D4 + D5) / 5.
VARIABLE LABELS X1 'Disiplin Kerja'.
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
SAVE OUTFILE='D:\Skripsi\Data.sav'
/COMPRESSED.
COMPUTE X2=(M1 + M2 + M3 + M4 + M5 + M6 + M7 + M8) / 8.
VARIABLE LABELS X2 'Motivasi Kerja'.
EXECUTE.
COMPUTE Y=(K1 + K2 + K3 + K4) / 4.
VARIABLE LABELS Y 'Kinerja Pegawai'.
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
SAVE OUTFILE='D:\Skripsi\Data.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
SAVE OUTFILE='D:\Skripsi\Data.sav'
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 X1_
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		23-APR-2015 23:34:48
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 X1_ /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Correlations

		Masuk Tepat Waktu	Bekerja Sesuai SOP	Bertanggung Jawab	Waspada dan Perhitunga n	Sesuai Etika	Total Disiplin Kerja
Masuk Tepat Waktu	Pearson Correlation	1	.266	.412**	.373**	.412**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.068	.004	.009	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Bekerja Sesuai SOP	Pearson Correlation	.266	1	.575**	.253	.383**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.068		.000	.083	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Bertanggung Jawab	Pearson Correlation	.412**	.575**	1	.475**	.547**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Waspada dan Perhitungan	Pearson Correlation	.373**	.253	.475**	1	.681**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.009	.083	.001		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Sesuai Etika	Pearson Correlation	.412**	.383**	.547**	.681**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48
Total Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.613**	.638**	.789**	.799**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8 X2_

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		23-APR-2015 23:36:24
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	48
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8 X2_ /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Correlations

		Dorongan Tinggi	Kemauan Tinggi	Kerelaan Tinggi	Motivasi Menyalurkan Keahlian	Motivasi Meningkatkan Keterampilan	Motivasi untuk Tanggung Jawab	Motivasi Melakukan Kewajiban	Motivasi Mencapai Tujuan	Total Motivasi Kerja
Dorongan Tinggi	Pearson Correlation	1	.367*	.329*	.588**	.392**	.407**	.604**	.496**	.730*
	Sig. (2-tailed)		.010	.023	.000	.006	.004	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kemauan Tinggi	Pearson Correlation	.367*	1	.391**	.285*	.091	.141	.436**	.327*	.557*
	Sig. (2-tailed)	.010		.006	.049	.539	.339	.002	.023	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kerelaan Tinggi	Pearson Correlation	.329*	.391**	1	.551**	.286*	.445**	.377**	.363*	.704*
	Sig. (2-tailed)	.023	.006		.000	.049	.002	.008	.011	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivasi Menyalurkan Keahlian	Pearson Correlation	.588**	.285*	.551**	1	.345*	.306*	.512**	.395**	.734*
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000		.016	.034	.000	.005	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivasi Meningkatkan Keterampilan	Pearson Correlation	.392**	.091	.286*	.345*	1	.186	.418**	.604**	.579*
	Sig. (2-tailed)									
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivasi untuk Tanggung Jawab	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.407**	.141	.445**	.306*	.186	1	.560**	.528**	.641*
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivasi Melakukan Kewajiban	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.604**	.436**	.377**	.512**	.418**	.560**	1	.731**	.826*
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivasi Mencapai Tujuan	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.496**	.327*	.363*	.395**	.604**	.528**	.731**	1	.780*
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total Motivasi Kerja	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.730**	.557**	.704**	.734**	.579**	.641**	.826**	.780**	1
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 Y_
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		23-APR-2015 23:37:28
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 Y_ /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Correlations

		Menunjukkan Kualitas	Menyelesaikan Pekerjaan	Mampu Melaksanakan Tugas	Bertanggung Jawab	Total Kinerja Pegawai
Menunjukkan Kualitas	Pearson Correlation	1	.441**	.572**	.600**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
Menyelesaikan Pekerjaan	Pearson Correlation	.441**	1	.439**	.437**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.002	.000
	N	48	48	48	48	48
Mampu Melaksanakan Tugas	Pearson Correlation	.572**	.439**	1	.709**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000
	N	48	48	48	48	48
Bertanggung Jawab	Pearson Correlation	.600**	.437**	.709**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000
	N	48	48	48	48	48
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.794**	.686**	.872**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48

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

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID)
/RESIDUALS DURBIN NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		23-APR-2015 23:43:40
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R
		ANOVA COLLIN TOL ZPP
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X1 X2
		/SCATTERPLOT=(*ZPRED
		,*SRESID)
	/RESIDUALS DURBIN	
	NORMPROB(ZRESID).	
Resources	Processor Time	00:00:01.39
	Elapsed Time	00:00:01.30
	Memory Required	2260 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.735	.35161	1.620

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.390	2	8.195	66.284	.000 ^b
	Residual	5.563	45	.124		
	Total	21.953	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.350	.380		-.921	.362					
	Disiplin Kerja	.472	.108	.437	4.368	.000	.775	.546	.328	.562	1.779
	Motivasi Kerja	.624	.122	.510	5.098	.000	.799	.605	.383	.562	1.779

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.393	.88	.37	.04
	3	.007	20.463	.12	.63	.96

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

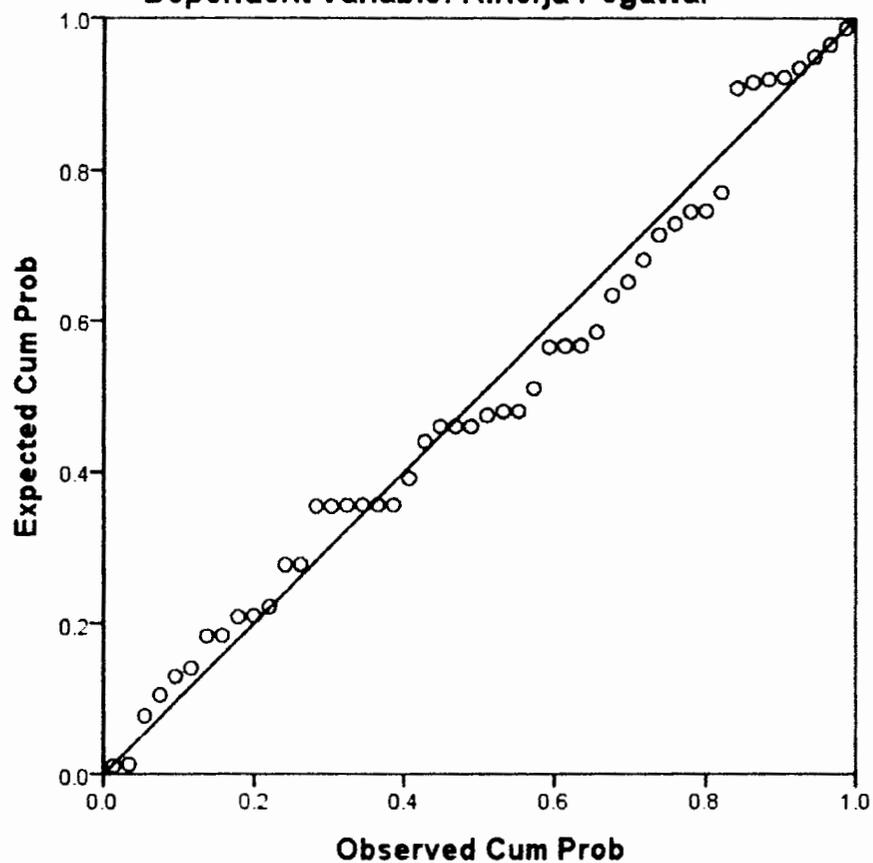
Residuals Statistics^a

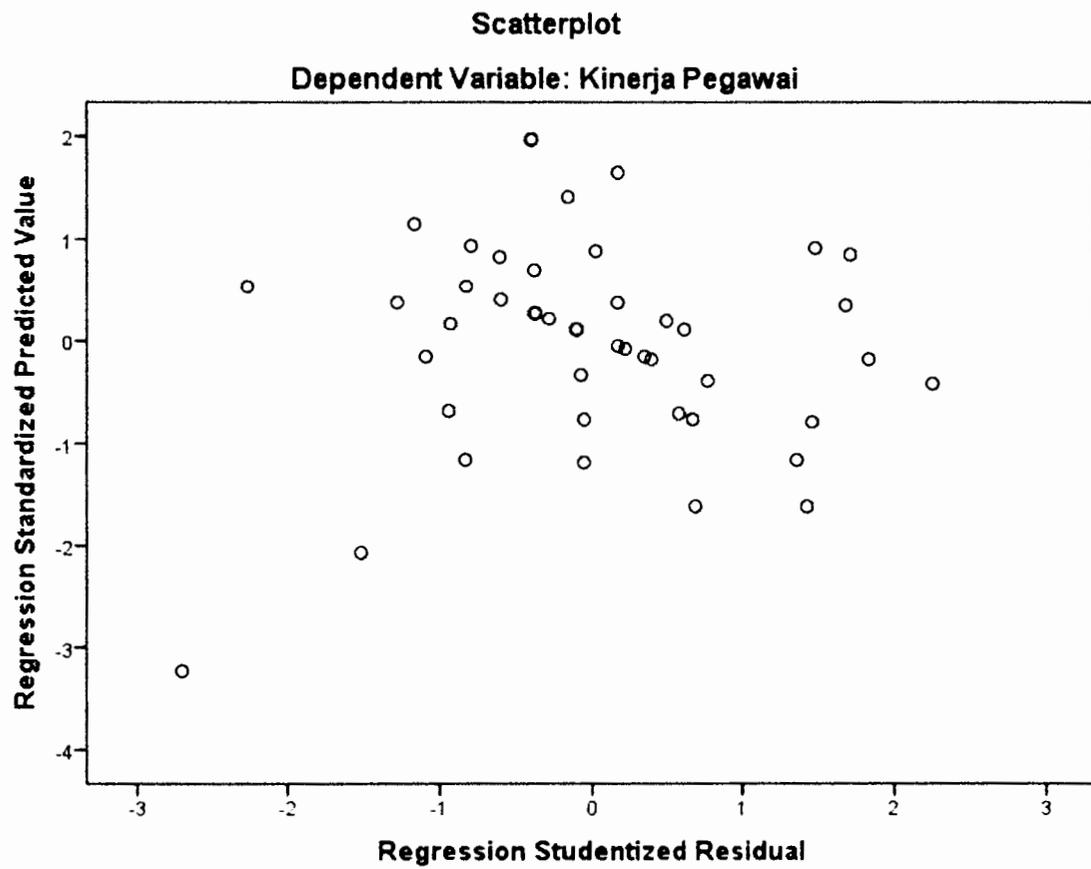
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0602	5.1311	3.9688	.59052	48
Std. Predicted Value	-3.232	1.968	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.051	.184	.082	.031	48
Adjusted Predicted Value	2.3645	5.1465	3.9708	.57046	48
Residual	-.81016	.77720	.00000	.34405	48
Std. Residual	-2.304	2.210	.000	.978	48
Stud. Residual	-2.702	2.261	-.002	1.029	48
Deleted Residual	-1.11447	.81316	-.00201	.38291	48
Stud. Deleted Residual	-2.920	2.375	-.003	1.060	48
Mahal. Distance	.024	11.854	1.958	2.521	48
Cook's Distance	.000	.914	.041	.137	48
Centered Leverage Value	.001	.252	.042	.054	48

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai





```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=X1 Y  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		23-APR-2015 23:47:52
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Notes

Output Created		23-APR-2015 23:48:22
Comments		
	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

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

GET

FILE='D:\Skripsi\Data.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

GET

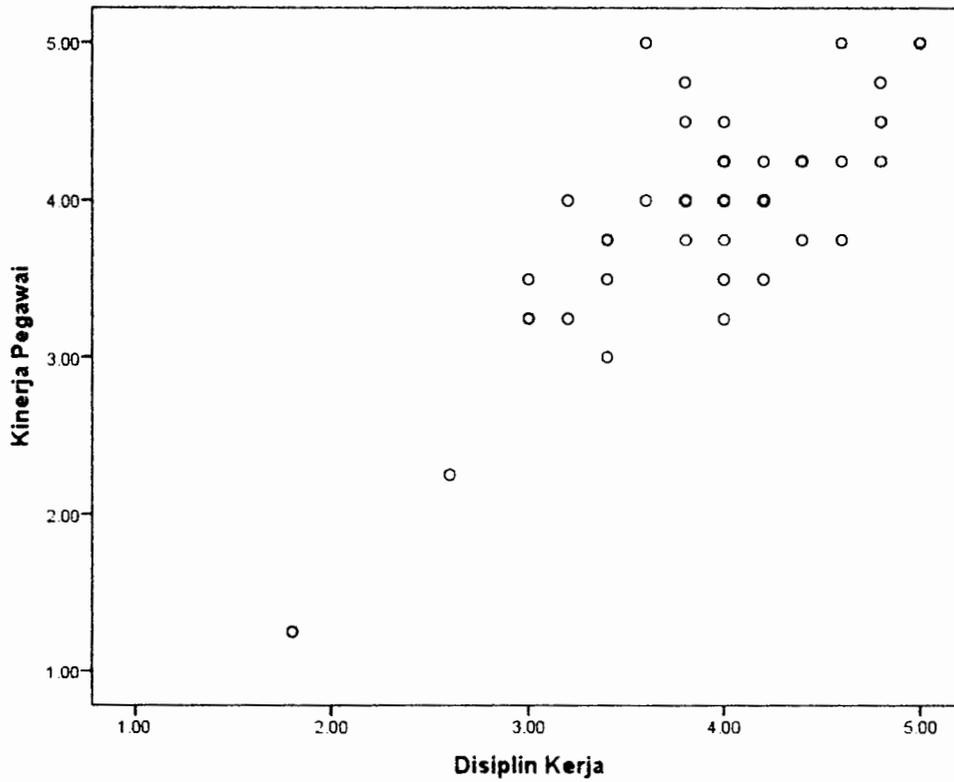
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 GRAPH
 /SCATTERPLOT(BIVAR)=X1 WITH Y
 /MISSING=LISTWISE.

Graph

Notes

Output Created	24-APR-2015 06:50:41	
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Syntax	GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=X1 WITH Y /MISSING=LISTWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:01.24
	Elapsed Time	00:00:01.16

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav



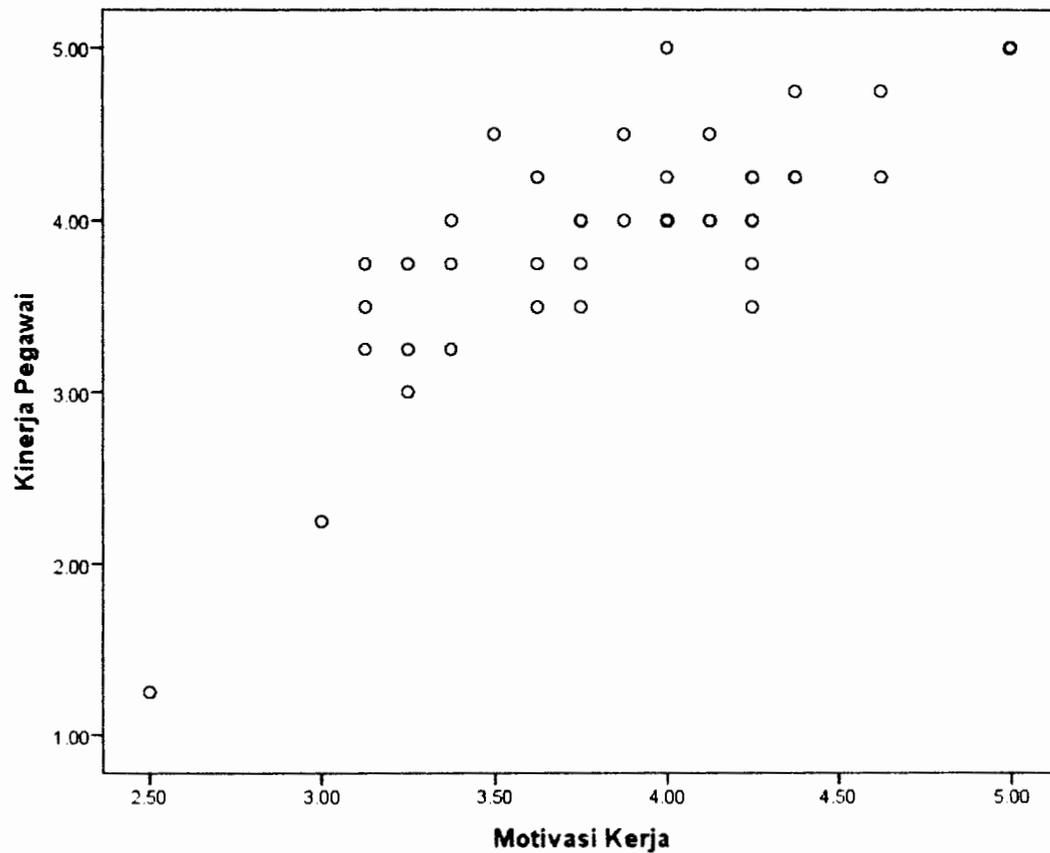
GRAPH
 /SCATTERPLOT(BIVAR)=X2 WITH Y
 /MISSING=LISTWISE.

Graph

Notes

Output Created	24-APR-2015 06:51:29	
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Syntax	GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=X2 WITH Y /MISSING=LISTWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.14
	Elapsed Time	00:00:00.14

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav



```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2  
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED).
```

Regression**Notes**

Output Created		24-APR-2015 08:25:41
Comments		
Input	Data	D:\Skripsi\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X1 X2
		/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED).
Resources	Processor Time	00:00:02.86
	Elapsed Time	00:00:02.66
	Memory Required	2260 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes

[DataSet1] D:\Skripsi\Data.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.735	.35161

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.390	2	8.195	66.284	.000 ^b
	Residual	5.563	45	.124		
	Total	21.953	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.350	.380		-.921	.362
	Disiplin Kerja	.472	.108	.437	4.368	.000
	Motivasi Kerja	.624	.122	.510	5.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

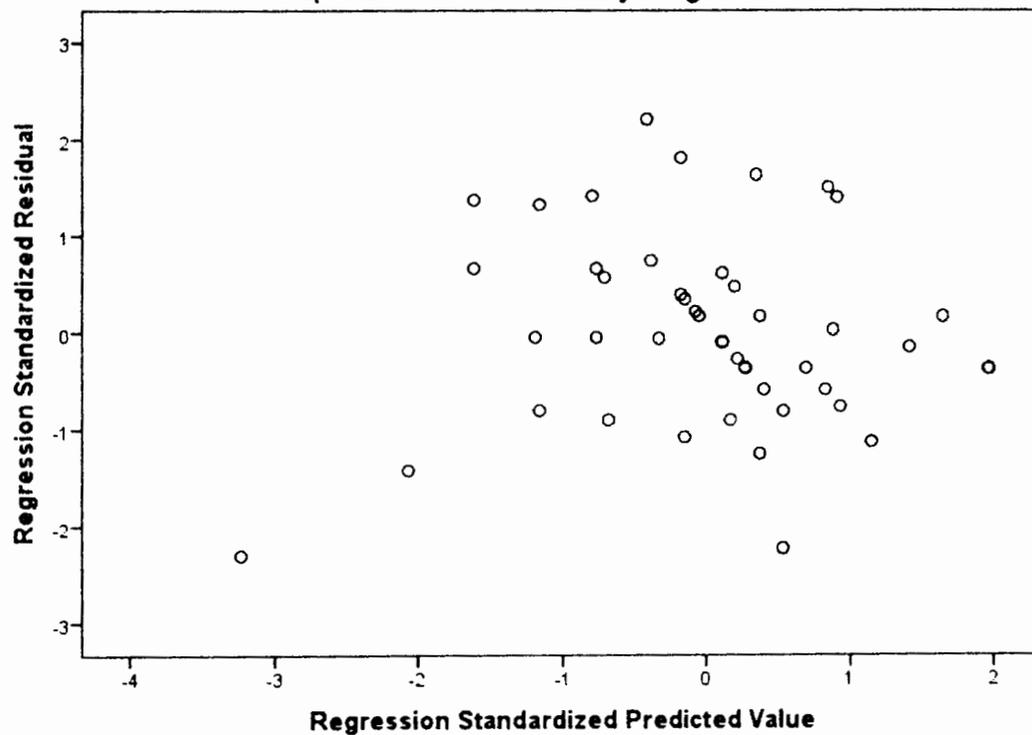
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0602	5.1311	3.9688	.59052	48
Residual	-.81016	.77720	.00000	.34405	48
Std. Predicted Value	-3.232	1.968	.000	1.000	48
Std. Residual	-2.304	2.210	.000	.978	48

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



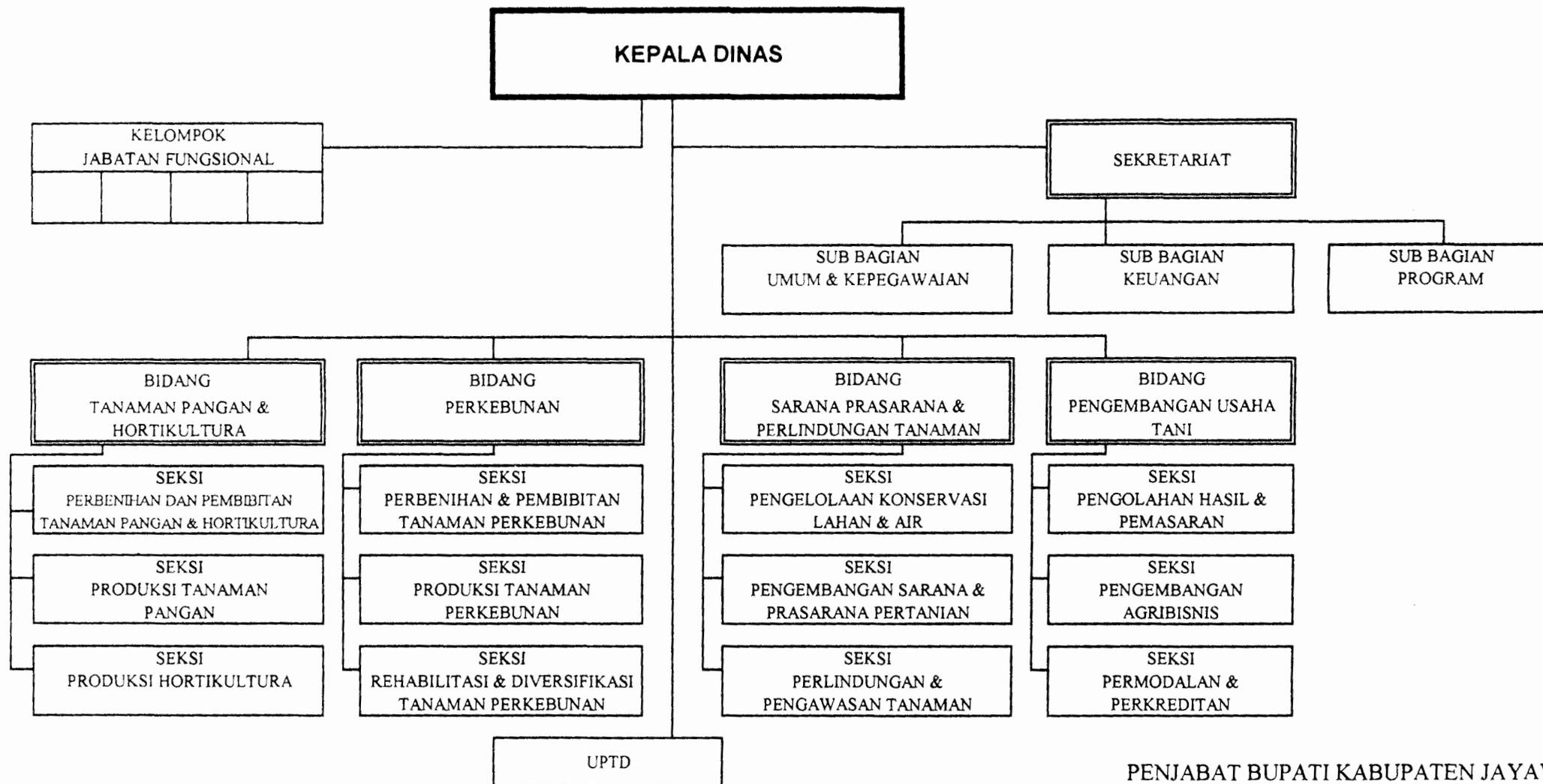
Nama	Usia	JK	Sta_Kaw	Pddk	Krj	Gol	Gj	D1	D2	D3	D4	D5	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	K1	K2	K3	K4	X1_	X2_	Y_	X1	X2	Y	RES_1	RES_2	
J. Hendri T	4	1	2	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	21	34	16	4,2	4,25	4	-0,292178	#NULL!	
Randolp I. Mustamu	4	1	2	5	5	2	7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	24	37	19	4,8	4,63	4,75	0,091101	-0,292178	
Indrawati, S.ST	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	22	34	17	4,4	4,25	4,25	-0,042178	0,091101	
Yorina P	3	2	2	6	1	6	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	19	35	19	3,8	4,38	4,75	0,335582	-0,042178	
Yobi James Tabuni. SP	3	1	2	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	20	28	18	4	3,5	4,5	0,941265	0,335582	
Yate Mabel	2	1	2	5	1	7	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	17	26	15	3,4	3,25	3,75	0,435746	0,941265	
Lornna Silooy, S.TP	2	2	2	5	1	7	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	22	35	17	4,4	4,38	4,25	-0,164418	0,435746	
Soleman Pahabol	3	1	2	3	1	10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	32	16	4	4	4	-0,047697	-0,164418	
Sarlina Jeni Rangan, SP	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	20	26	13	4	3,25	3,25	-0,064254	-0,047697	
Orgenes Kalolik	3	2	2	5	2	5	3	4	1	2	1	1	2	4	4	1	4	2	1	2	1	2	1	1	9	20	5	1,8	2,5	1,25	-1,330811	-0,064254	
Eka Hariani, SAP	3	2	2	5	3	5	3	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	33	16	3,6	4,13	4	-0,169937	-1,330811	
Sherly R	5	2	1	5	6	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	17	29	14	3,4	3,63	3,5	-0,180976	-0,169937	
Yuren Wakerwa	4	1	2	2	2	10	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	15	25	14	3	3,13	3,5	0,307986	-0,180976	
Letius Kogoya	3	1	2	3	2	10	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	2	2	17	26	12	3,4	3,25	3	-0,314254	0,307986	
Christiani B.P. Hayu, SP	3	1	1	5	1	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40	20	5	5	5	-0,025621	-0,314254	
Yudhalara Monim	4	1	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	3	5	2	4	4	23	25	15	4,6	3,13	3,75	0,557986	-0,025621	
Yus Kenelak,S.AP	3	1	2	5	3	6	3	5	4	5	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	20	30	16	4	3,75	4	0,196784	0,557986	
Isak Alua	4	1	2	3	4	7	5	2	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	15	25	13	3	3,13	3,25	0,057986	0,196784	
Irmayanti Pumoko, SP	3	2	2	5	2	7	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	16	27	13	3,2	3,38	3,25	-0,186495	0,057986	
Paskalis Pasika	3	1	2	5	1	7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	32	16	4,2	4	4	-0,047697	-0,186495	
Silas Alang	3	1	2	5	1	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	20	34	17	4	4,25	4,25	-0,042178	-0,047697
Kostan Leka	3	1	2	5	3	8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	19	34	16	3,8	4,25	4	-0,292178	-0,042178	
Gerius Kogoya	3	1	2	3	1	10	2	4	5	4	1	2	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	16	30	16	3,2	3,75	4	0,196784	-0,292178	
Izak Asso	3	1	2	2	2	10	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	24	35	17	4,8	4,38	4,25	-0,164418	0,196784	
Hinangga Doga	2	1	1	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	2	4	17	29	15	3,4	3,63	3,75	0,069024	-0,164418	
Neltje Wakanno	4	2	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	23	29	17	4,6	3,63	4,25	0,569024	0,069024	
Ruth Rahayu	4	2	2	5	3	6	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	24	33	18	4,8	4,13	4,5	0,330063	0,569024	
Marta Bantesan	4	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	32	16	4,2	4	4	-0,047697	0,330063	

Muh. Surya Saleh	3	1	2	3	2	10	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	19	27	15	3,8	3,38	3,75	0,313505	-0,047697	
Elias Wandikbo	3	1	2	5	2	10	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	21	34	14	4,2	4,25	3,5	-0,792178	0,313505	
Allobait Hisage	3	1	2	3	4	10	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	20	34	15	4	4,25	3,75	-0,542178	-0,792178
Richardus Fautneil	3	1	2	4	3	8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	13	24	9	2,6	3	2,25	-0,819773	-0,542178	
DR. Victor Mallisa	4	1	2	6	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	20	30	14	4	3,75	3,5	-0,303216	-0,819773
Iriani Munajir, SP	4	2	2	5	3	6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	21	37	17	4,2	4,63	4,25	-0,408899	-0,303216
Marinus Kosay, SP	4	1	2	5	2	7	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	25	32	20	5	4	5	0,952303	-0,408899
Syahrul Saleh	4	1	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	22	30	15	4,4	3,75	3,75	-0,053216	0,952303
Naiwaga Walika	2	1	1	4	2	9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40	20	5	5	5	-0,025621	-0,053216
Lamech Wetipo	5	1	2	1	6	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	32	16	4	4	4	-0,047697	-0,025621
Selvi Tare	3	2	2	3	2	10	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	40	20	4,6	5	5	-0,025621	-0,047697
Willem Wilik	2	1	2	3	3	9	2	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	40	20	3,6	5	5	-0,025621	-0,025621
Alberth E. Farwas, SP	4	1	2	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	5	3	4	21	27	16	4,2	3,38	4	0,563505	-0,025621
Elias Wuka	3	1	2	3	3	8	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	21	33	16	4,2	4,13	4	-0,169937	0,563505
Windoak Siep	5	1	2	3	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	20	32	17	4	4	4,25	0,202303	-0,169937
Kosmos Awom, S.ST	2	1	1	5	1	7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19	31	16	3,8	3,88	4	0,074543	0,202303
Simon	4	1	2	5	6	8	5	5	4	3	4	3	4	4	2	2	5	4	5	5	4	4	5	5	19	31	18	3,8	3,88	4,5	0,574543	0,074543
Emin Wenoa	3	1	2	3	2	10	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	32	16	4,2	4	4	-0,047697	0,574543
Alex Heselo	4	1	2	1	5	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	32	16	4	4	4	-0,047697	-0,047697
Agustina Patiune, S.Prt	3	2	2	5	2	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	32	16	3,8	4	4	-0,047697	-0,047697

Lampiran 3 Struktur Organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Pekebunan Kabupaten Jayawijaya

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TANAMAN PANGAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI KABUPATEN JAYAWIJAYA
NOMOR : TAHUN 2008
TANGGAL : 15 DESEMBER 2008



PENJABAT BUPATI KABUPATEN JAYAWIJAYA