

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI KABUPATEN FAKFAK

Marthen Anthon Pentury

Dosen STIA Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: This study is intended to provide an overview of the influence of motivation on work discipline in Fak-Fak District Office. The study used a questionnaire to collect the data needed. Data collected from respondents continued using correlation analysis. The analysis showed that the contribution of motivation (X) to work discipline (Y) which is indicated by the determinant coefficient = r^2 or $0,69^2 \times 100\% \times 100\% = 47.61\%$, the remaining 52.39% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: motivation, work discipline, employee performance, correlation.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari Sumber Daya Manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai produktivitas yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh. As'ad, 1995:104). Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum bekerja, saat kerja maupun setelah

kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini serta didukung rekan kerja yang dapat di ajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan/pegawai di suatu instansi atau organisasi. Dengan situasi semacam itu di harapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini yang sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup. Selain itu, pemenuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat termotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, akan meningkatkan kualitas kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. (Moh. As'ad 1995:45).

Dari organisasi /instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001: 1993).

Selain itu peraturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau keryawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat, bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Hal itu dimaksudkan agar pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Lavine, terjemah soejono, 1997:60). Bila para pegawai atau karyawan memiliki Disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tercapainya tujuan kerja yang baik.

Kantor distrik Fakfak yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam masyarakat di tingkat kabupaten. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan di lingkup Daerah. Namun jika dikaitkan dengan keadaan riil yang terjadi pada kantor Distrik Fakfak maka diketahui masih cukup banyak terjadi kesenjangan, hal ini dapat dilihat dari keadaan pegawai yang sering masuk terlambat dan pulang sebelum waktunya, masih terdapat pula beberapa sikap pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja, terjadi penundahan-penundahan tugas yang di berikan pimpinan pada

bawahan sehingga belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang di tentukan.hal ini perlu mendapatkanm perhatian dari pihak manajerial terutama dari pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya untuk meningkatkan kualita manajemen Sumber Daya Manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pelayanan yang jelas.

Adapun tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan memberikan gambaran tentang Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor distrik Fak-Fak.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Motivasi

Motivasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai, karena orang yang termotivasi akan mempunyai gairah kerja yang tinggi selanjutnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Sementara Moekijat (1983;7), mengatakan bahwa “motivasi memiliki bagian yang penting untuk mencapai perbandingan yang baik dalam produktivitas”. sedangkan Anugrah Pekerti (1986;36) memperjelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu motivasi kerja. Tanpa motivasi produktivitas sulit tercapai. Unsur Motivasi memberikan pengaruh Positif terhadap produktivitas kerja adalah motivasi yang berupa dorongan dari luar pagawai dan dari dalam diri pagawai tersebut.

Malsow dalam bukunya yang berjudul “Motivasi and Personality”. Seperti yang dikutip oleh P. Siagian mengatakan bahwa:

“Manusia mempunyai 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan tidak hanya dalam arti fisik akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai sImbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata”.

Menurut Gunarsa (1978 : 64), mendefinisikan motivasi sebagai: dorongan atau kehendak yang menyebabkan timbulnya suatu kekuatan agar seseorang itu bertindak atau berbuat. Sementara pendapat yang di kemukakan oleh S.P Hasibuan (2003 :9)

menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berikut ini adalah pendapat dari beberapa sumber yang dikutip oleh Melayu. S.P Hasibuan (2003:95), mengemukakan bahwa:

- Menurut Merle J. Moskowitz, Motivasi secara umum di definisikan sebagai inisiatif dari pengarah, tingkah laku, dan pelajaran motivasi sebenarnya yang merupakan pelajaran tingkah laku.
- Menurut Stephen P. Robbins, apabila kita mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu
- Menurut American Encyclopedia, motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertantangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tompangan dan mengarahkan tanduk-tanduknya.
- Menurut Harold Kontz adalah mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan
- Menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan Motivasi

- **Pengertian Motivasi kerja**
Istilah Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebut Motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam kepustakaan manajemen sering dipakai untuk menerangkan Motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Batasan Motivasi dapat di artikan sebagai proses dimana perilaku dapat digerakkan dan diarahkan, hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Sukanto dan Handoko,1990)
- **Fungsi dan tujuan Motivasi**
Motivasi dapat memberikan peranan penting dalam organisasi karena suksesnya tidaknya mencapai tujuan dan organisasi sebagian besar bergantung pada orang yang terlibat didalamnya. Seorang yang melibatkan diri dalam organisasi pasti memiliki motif yang mendasarinya. Jika kita berbicara tentang Motif seseorang untuk menghubungkan diri dengan suatu organisasi. Motif tersebut didasarkan oleh keinginan untuk memperoleh kepuasan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya mempunyai pengaruh terhadap perilaku orang tersebut.
Masalah Motivasi bagi karyawan mempunyai fungsi yang penting, itu untuk merangsang karyawan bekerja, maka dibutuhkan berbagai jenis Motivasi. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah menciptakan kondisi organisasi yang mendukung misalnya kerja sama yang baik dan memadai sehingga akan tercipta kondisi organisasi yang mampu menciptakan hasil kerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

- **Jenis-jenis Motivasi**

Umumnya Motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi 2 yaitu : motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba dan mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah. Sedangkan Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Penggunaan Motivasi ini dengan segala bentuk haruslah mempertimbangkan situasi dan kondisi organisasi. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda satu dengan yang lainnya. Bukti yang paling mendasar terhadap keberhasilan suatu bentuk Motivasi adalah hasil yang di peroleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

- **Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut Liman Dan Raymond Miles akan sangat berguna bagi para manajer untuk memahami perilaku karyawan dalam organisasi bila mereka memandang Motivasi para karyawan tersebut dalam suatu system. (Stoner dan Freeman,1989). Ini berarti bahwa keseluruhan rangkaian atau system kekuatan yang beropersai pada para karyawan harus dipertimbangkan sebelum Motivasi dan perilaku karyawan dapat di pahami secara memadai.

Pandangan sistem mengenai Motivasi kerja seorang Karyawan sebagai suatu yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan sebagai suatu system terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung satu dengan yang lainnya, tetapi apabila elemen tersebut berinteraksi, maka akan membentuk satu kesatuan yang menyeluruh (T. Hani Handoko,1991).

Menurut Lyman dan Raymond Miles, Motivasi kerja merupakan system di pengaruhi oleh tiga factor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner dan Freeman,1989).

Motivasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena orang yang termotivasi akan mempunyai gairah kerja yang tinggi selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Moekijat (1983;7), mengatakan bahwa motivasi memiliki bagian yang penting untuk mencapai perbandingan yang baik dalam produktivitas. Sementara itu Anugrah Pekerti (1986;36) memperjelas tentang factor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas yaitu Motivasi kerja. Tanpa Motivasi, produktivitas kerja sulit tercapai. Unsur motivasi yang memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja adalah Motivasi yang berupa dorongan dari luar diri karyawan dan dari dalam diri karyawan tersebut.

Tinjauan tentang Disiplin kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*Disipel*" berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut dengan tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan kepada seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsure paksaan. (Wursanto,1987 : 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/ keputusan yang ditetapkan. (M. Sinungan 1997:135). 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. (Siagian : 145).

Berbicara mengenai disiplin pada dasarnya merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan kualitas atau mutu pegawai atau dengan kata lain adalah upaya yang di tujukan untuk merangsang seorang pegawai untuk mampu menghasilkan output berupa kuantitas pekerjaan tepat waktu, tepat target dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dengan demikian kedisiplinan seorang pegawai dapat menjadi tolak keberhasilannya dalam mencapai target dari pekerjaan yang diberikan seorang pimpinan. Sehubungan dengan Disiplin tersebut maka Alex S. Nitisemito (1996:119), mengemukakan bahwa: “disiplin pegawai bukan hanya berarti bahwa seorang pegawai/karyawan datang tepat waktu namun kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi/perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 disebutkan bahwa :

- a. “peraturan disiplin pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.
- b. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
- c. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Disiplin pegawai Negeri Sipil.
- d. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- e. Atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum.
- f. Perintah kedinasan adalah perintah yang diberi oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan
- g. Peraturan kedinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengenai kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan”.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pada Pasal 3 disebutkan bahwa :

- a. “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsure aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan
- b. Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

- c. Untuk menjamin netralis pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), pegawai Negeri dilarang menjadi anggota partai politik/pengurus partai politik.

Selanjutnya pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a. “Setia dan taat sepenuhnya Kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain.
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil.
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyimpan rahasia Negara atau dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/pemerintah, di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
- k. Mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugas masing-masing.
- o. Bertindak dan sikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
- p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya
- q. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
- r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- s. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya.
- t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, terhadap atasan.
- v. Hormat menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan.
- w. Menjadi teladan sebagai warga Negara yang baik dalam masyarakat.
- x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran Disiplin”.

Tinjauan tentang Aparatur

Adapun pengertian dari aparatur pemerintah daerah yang lazim di sebut oleh Miftah Thoha (1993:77), menyebutkan bahwa: “aparatur daerah yang lebih di kenal dengan istila pegawai daerah, pada hakekatnya adalah pegawai sipil yang berstatus sebagai daerah otonom. Pegawai sipil Daerah ini bekerja pada pemerintah daerah otonom dan di gaji berdasarkan anggaran Daerah Otonom”.

Menurut Bambang Yudhoyono (2001 : 73-74), mengemukakan bahwa berapa hal yang mungkin bisa dilakukan dalam menangani peningkatan kualitas aparatur pemerintah daerah, antara lain:

- a. “Menetapkan adanya batas usia pensiun pegawai Negeri sipil (PNS), yang didasarkan pada eseloniring
- b. Bagi aparatur yang masih berusia mudah dan relative dan dinamis, diberikan kesempatan yang luas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan teknis atau manajerial yan sesuai bidang tugas dan fungsinya.
- c. Pendidikan dan latihan yang harus ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya adalah jenis pendidikan dan latihan dan teknik dan pendidikan dan latihan fungsional dengan kurikulum yang didesain sesuai dengan kebutuhan daerah.
- d. Pendidikan dan latihan structural di tiadakan”.

Menurut Sarundajang (1999:168) mengemukakan bahwa: “setelah rekrutmen, maka diperlukan suatu tahap transisi sebelum seseorang memperoleh tugas dan tanggung jawab kedinasan. Untuk itu pendidikan tentang seluk beluk pemerintahan perlu diberikan untuk menanamkan komitmen pengabdian dan pelayanan yang kuat. Apa yang selama ini melalui program prajabatan perlu di sempurnakan”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Moh. Nasir, 1988;77). Merujuk dari pendapat tersebut, maka populasi dalam penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 28 orang dari Kantor Distrik Fakfak.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2002:57), adalah “sebagian dari jumlah dan karakterisrik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam hal ini peneliti

menetapkan sampel sebanyak 28 orang responden sesuai dengan jumlah populasi terdiri atas :

- | | |
|---------------------------------|------------|
| a. Kepala Kantor Distrik FakFak | = 1orang |
| b. Sekretaris | = 1 orang |
| c. Kepala Sub Bagian | = 3 orang |
| d. Kepala Seksi | = 5 orang |
| e. Staf | = 18 orang |

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dikerjakan dengan memakai teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2006:62), adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampling. Istilah lain dari sampling jenuh ini adalah sensus, di mana semua anggota populasi di jadikan sampel”.

Teknik pengumpulan data

1. Metode Wawancara Terpimpin

Menurut Suharsimi Arikunto (1998 :146), menyatakan bahwa: ”interview terpimpin adalah interview yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terinci seperti yang dimaksudkan dalam interview terstruktur”. Selanjutnya Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2007:157), mengemukakan bahwa: ”anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuisisioner (angket) adalah sebagai berikut:

- Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri;
- Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya;
- Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti adalah benar dan dapat dipercaya”.

2. Angket/Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2007 : 162)**, mengemukakan bahwa: ”kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”.

3. Observasi Langsung

Menurut **Moh. Nasir (1999 : 212)**, mengemukakan bahwa: ”yang dimaksudkan dengan observasi langsung adalah pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

Teknik Analisa Data

a. Analisis Korelasi Product Moment

Menurut Sugiyono (2007 :242), Rumus Korelasinya adalah :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : r = koefisien korelasi
X = variabel bebas
Y = variabel terikat
n = jumlah responden

Korelasi PPM di lambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasi negative sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat.

b. Koefisien Determinan

Koefisien Determinan digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan Variabel X terhadap Variabel Y dapat di tentukan dengan Rumus Koefisien diterminan sebgai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai koefisien Diterminan
r = Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Signifkasi

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila penulis ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka hasilKorelasi PPM tersebut diuji dengan uji signifkansi dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana :

t hitung = Nilai t
r = Nilai Koefisien Korelasi
n = jumlah Responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$), dengan kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1
Data PNS Distrik Fakfak Berdasarkan Jabatan Yang Telah Terisi

No	Jabatan	Jumlah	Prosentasi (%)
1	Kepala Distrik	1	3,57
2	Sekretaris	1	3,57
3	Sub Bagian	3	10,71
4	Kepala Seksi	5	17,86
5	Staf	18	64,29
	Total	28	100

Sumber : Data Kantor Distrik Fakfak (Diolah)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Jabatan Kepala Distrik ditempati oleh 1 (satu) orang atau 3,57% (tiga koma lima puluh tujuh prosen), Kemudian Jabatan Sekretaris ditempati oleh 1 (satu) orang atau 3,57% (tiga koma lima puluh tujuh), selanjutnya jabatan Sub bagian ditempati oleh 3 (tiga) orang atau 10,57% (sepuluh koma lima puluh tujuh) yang terdiri dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Program dan Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Perlengkapan, jabatan Kepala Seksi ditempati oleh 5 (lima) orang atau 17,86% (tujuh belas koma delapan puluh enam) yang terdiri dari Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan, Kepala Seksi Ketertiban Umum dan Kepala Seksi Pembangunan Masyarakat Kampung dan sisanya para staf ditempati oleh 18 (delapan belas) orang atau 64,29% (enam puluh empat koma dua puluh sembilan).

Tabel 2
Data PNS Distrik Fakfak Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentasi (%)
1	Laki-Laki	16	57,14
2	Perempuan	12	42,86
	Total	28	100

Sumber : Data Kantor Distrik Fakfak (Diolah)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 16 orang atau 57,14%, Kemudian Jumlah Perempuan sebanyak 12 orang atau 42,86%.

Tabel 3
Data PNS Distrik Fakfak Berdasarkan Jabatan Jenjang Pendidikan

No	Jabatan	Jumlah	Prosentasi (%)
1	Strata Dua (S2)	1	3,57
2	Strata Satu (S1)	7	25
3	Diploma Tiga (D-III)	2	7,14
4	SLTA	17	60,72
5	SLTP	1	3,57
	Total	28	100

Sumber : Data Kantor Distrik Fakfak (Diolah)

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 28 orang. Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 3,57%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 25% , D3 sebanyak 2 orang atau 7,14% SLTA sebanyak 17 orang atau 60,72 dan sisanya SLTP sebanyak 1 orang atau 3,58% .

Tabel 4
Jumlah Kehadiran Pegawai Distrik Fakfak

BULAN	JUMLAH KEHADIRAN PEGAWAI DISTRIK FAKFAK (DIKALI 28 PNS)			
	APEL PAGI	(%)	KEHADIRAN KERJA	(%)
MEI	278	42,77	417	47,55
JUNI	372	57,23	460	52,45
TOTAL	650	100	877	100

Sumber : Olahan Data Primer (data diolah)

Berdasarkan tabel hasil olahan di atas memperlihatkan bahwa total kehadiran kerja pegawai Distrik Fakfak pada Bulan Mei jumlah kehadiran pegawai Distrik Fakfak pada apel pagi adalah 278 kali atau 42,77%, kemudian jumlah kehadiran pegawai Distrik Fakfak pada kehadiran kerja adalah 417 kali atau 47,55%, selanjutnya pada Bulan Juni jumlah kehadiran pegawai Distrik Fakfak pada apel pagi adalah 372 kali atau 57,23%, kemudian jumlah kehadiran pegawai Distrik Fakfak pada kehadiran kerja adalah 460 kali atau 52,45%.

Tabel 5
Jumlah Kehadiran Ideal Pegawai Distrik Fakfak
Yang Harus Dilaksanakan

BULAN	JUMLAH KEHADIRAN YANG IDEAL (DIKALI 28 PNS)			
	APEL PAGI	(%)	KEHADIRAN KERJA	(%)
MEI	19 HARI x 28 PNS = 532 Kali	46,34	19 HARI x 28 PNS = 532 Kali	46,34
JUNI	22 HARI x 28 PNS = 616 Kali	53,66	22 HARI x 28 PNS = 616 Kali	53,66
TOTAL	1148	100	1148	100

Sumber : Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel hasil olahan di atas memperlihatkan bahwa total kehadiran kerja pegawai Distrik Fakfak yang ideal pada Bulan Mei jumlah kehadiran pegawai Distrik Fakfak pada apel pagi dan kehadiran kerja adalah 532 kali atau 46,34%, kemudian jumlah kehadiran pegawai Distrik Fakfak yang ideal pada Bulan Juni untuk apel pagi dan kehadiran kerja adalah 616 kali atau 53,66%.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

a) Indikator Kebutuhan Fisiologis

Tabel 6
Distribusi Tanggapan Responden Tentang
Motivasi Kerja Dapat Meningkatkan Kesejahteraan Fisiologis

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	46,43
2.	Cukup Setuju	15	53,57
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
		28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 responden yang memberikan jawaban tentang motivasi dapat meningkatkan kesejahteraan fisiologis. yang mengatakan sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau 46,43% , sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 15 atau 53,57%.

Tabel 7
Distribusi Tanggapan Responden Tentang
Tingkat Motivasi Terhadap Kebutuhan Fisiologis
Pegawai Kantor Distrik Fakfak

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Tinggi	13	46,43
2.	Cukup Tinggi	15	53,57
3.	Rendah	-	-
4.	Rendah Sekali	-	-
		28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 responden yang memberikan jawaban Tinggi sebanyak 13 orang responden atau 46,43%, sedangkan responden yang menjawab Cukup Tinggi sebanyak 15 atau 53,57%,.

b) Indikator Tentang Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 8
Tanggapan Responden Tentang
Penggunaan Fasilitas Sesuai Kebutuhan Kerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Sangat Nyaman	12	42,86
2.	Cukup Nyaman	16	53,57
3.	Kurang Nyaman	-	-
4.	Tidak Nyaman	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang Kenyamanan dalam penggunaan Fasilitas. yang mengatakan sangat nyaman sebanyak 12 orang atau 42,86% , sedangkan responden yang menjawab cukup nyaman sebanyak 16 orang atau 53,57%, kurang nyaman, tidak ada, dan tidak nyaman, tidak ada.

Tabel 9
Tanggapan Responden Tentang
Tingkat Motivasi Terhadap Kebutuhan Akan Rasa Aman
Pegawai Pada Kantor Distrik Fakfak

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Tinggi	12	42,86
2.	Cukup Tinggi	16	53,57
3.	Rendah	-	-
4.	Rendah Sekali	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban Tinggi sebanyak 12 orang atau 42,86%, sedangkan responden yang menjawab Cukup Tinggi sebanyak 16 orang atau 53,57%

c) Indikator Kebutuhan Sosial

Tabel 10
Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Antara Bawahan
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Selalu	2	7,14
2.	sering	26	92,86
3.	Kadang - kadang	-	-
4.	Tidak Pernah	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang Kerja sama antar bawahan menyelesaikan pekerjaan. yang mengatakan sering sebanyak 2 orang atau 7,14% , sedangkan responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang atau 92,86% , kadang-kadang, tidak ada, dan tidak setuju, tidak ada.

Tabel 11
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Motivasi Terhadap
Kebutuhan Sosial Pegawai Pada Kantor Distrik Fakfak

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Tinggi	2	7,14
2.	Cukup Tinggi	26	92,86

3.	Rendah	-	-
4.	Rendah Sekali	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban Tinggi sebanyak 2 orang atau 7,14%, sedangkan responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang atau 92,86%.

d) Indikator kebutuhan Prestise (Harga diri)

Tabel 12
Tanggapan Responden Tentang
Penempatan Struktur Organisasi Sesuai Dengan
Syarat Administratif

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Sangat setuju	-	-
2.	Cukup Setuju	19	67,86
3.	Kurang Setuju	9	32,14
4.	Tidak sama Sekali	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang penempatan pegawai sesuai struktur Administratif. yang mengatakan Kurang Setuju sebanyak 9 atau 32,14%, sedangkan responden yang menjawab Cukup Setuju sebanyak 19 atau 67,86%.

Tabel 13
Tanggapan Responden Tentang
Tingkat Motivasi Terhadap Harga Diri Setiap
Pegawai Kantor Distrik Fakfak

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Tinggi	-	-
2.	Cukup Tinggi	19	67,86
3.	Rendah	9	32,14
4.	Rendah Sekali	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban Rendah sebanyak 9 atau 32,14%, sedangkan responden yang menjawab Cukup Tinggi sebanyak 19 atau 67,86%.

e) Indikator Aktualisasi Diri

Tabel 14
Tanggapan Responden Tentang Peningkatan
Produktivitas Kerja Aparatur

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Sangat Mampu	3	10,71
2.	Cukup Mampu	25	89,29
3.	Kurang Mampu	-	-
4.	Tidak sama Sekali	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang peningkatan Produktivitas pegawai. yang mengatakan sangat mampu sebanyak 3 orang atau 10,71% , sedangkan responden yang menjawab, cukup mampu 25 orang atau 89,29% kurang mampu, tidak ada dan tidak setuju, tidak ada.

Tabel 15
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Motivasi Terhadap
Aktualisasi Diri Pegawai Kantor Distrik Fakfak

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Tinggi	3	10,71
2.	Cukup Tinggi	25	89,29
3.	Rendah	-	-
4.	Rendah Sekali	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban Tinggi sebanyak 3 orang atau 10,71% , sedangkan responden yang menjawab Cukup Tinggi sebanyak 25 orang atau 89,29%.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

a) Indikator terhadap Tanggung Jawab Kerja

Tabel 16
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kedisiplinan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Tinggi	2	7,14
2.	Cukup Tinggi	12	42,86
3.	Kurang Setuju	11	39,29
4.	Rendah	3	10,71
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang Tingkat Kedisiplinan Aparatur. yang mengatakan tinggi sebanyak 2 orang atau 7,14%, sedangkan responden yang menjawab cukup tinggi sebanyak 12 atau 42,86%, kurang tinggi sebanyak 11 orang atau 39,29%, dan mengatakan rendah sebanyak 3 orang atau 10,71%

Tabel 17
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Penyelesaian Pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Mampu	9	32,14
2.	Cukup Mampu	15	53,58
3.	Kurang Mampu	4	14,28
4.	Tidak Mampu	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, Tahun 2010.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang Kemampuan penyelesaian Pekerjaan. yang mengatakan mampu sebanyak 9 orang atau 32,14% , sedangkan responden yang menjawab cukup mampu sebanyak 15 orang atau 53,58%, kurang mampu sebanyak 4 orang atau 14,28%, dan tidak mampu, tidak ada.

b) Indikator Sanksi Atas Pelanggaran

Tabel 18
Tanggapan Responden Tentang Adanya
Sanksi Terhadap Pelanggaran Yang Di Buat

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Selalu	-	-
2.	sering	9	32,15
3.	Kadang-kadang	17	60,71
4.	Tidak pernah	2	7,14
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang sanksi terhadap pelanggaran Disiplin. yang mengatakan selalu, tidak ada, sedangkan responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang atau 32,15%, kadang-kadang sebanyak 17 orang atau 60,71% dan tidak pernah, sebanyak 2 orang atau 7,14%.

c) Ketaatan terhadap Peraturan

Tabel 19
Tanggapan Responden Tentang Pengawasan
Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Selalu	6	21,43
2.	Sering	5	17,86
3.	Kadang-kadang	17	60,71
4.	Tidak pernah	-	-
	Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang pengawasan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. yang mengatakan selalu sebanyak 6 orang atau 21,43% , sedangkan responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang atau 17,86%, kadang-kadang sebanyak 17 orang atau 60,71% dan tidak pernah, tidak ada.

Tabel 20
Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Dapat Meningkatkan Mutu Kerja Yang Maksimal

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	10	35,71
2.	Cukup Baik	16	57,15
3.	Kurang Baik	2	7,14
4.	Tidak Baik	-	-
Total		28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 28 (dua puluh delapan) responden yang memberikan jawaban tentang pengawasan dapat meningkatkan Mutu kerja yang lebih baik dan maksimal. yang mengatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau 35,71% , sedangkan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 16 orang atau 57,15%, kurang baik sebanyak 2 orang atau 7,14%, dan tidak baik, tidak ada.

Uji Statistik Terhadap Hubungan Variabel Penelitian

Ringkasan statistik jawaban pada Variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 23
Ringkasan Statistik Jawaban Responden Terhadap Masing-Masing Variabel

Pertanyaan Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	30	14	900	196	420
2	36	12	1296	144	432
3	32	15	1024	225	480
4	32	13	1024	169	416
5	32	12	1024	144	384
6	30	17	900	289	510
7	28	17	784	289	476
8	30	17	900	289	510
9	30	12	900	144	360
10	30	14	900	196	420
11	36	9	1296	81	324
12	34	14	1156	196	476
13	34	14	1156	196	476

14	34	14	1156	196	476
15	30	14	900	196	420
16	34	15	1156	225	510
17	28	13	784	169	364
18	32	14	1024	196	448
19	34	14	1156	196	476
20	30	14	900	196	420
21	34	17	1156	289	578
22	30	15	900	225	450
23	30	13	900	169	390
24	32	13	1024	169	416
25	32	9	1024	81	288
26	28	13	784	169	364
27	30	15	900	225	450
28	30	13	900	169	390
Σ	882	386	27924	5428	12244

Sumber Data : Diolah dari Data Primer

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa Responden terdiri dari 28 orang. X merupakan total skor jawaban responden mengenai Variabel Motivasi(X), Y merupakan total skor jawaban Responden mengenai variabel Disiplin Kerja (Y), X^2 merupakan hasil kuadrat dari jumlah skor jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X), Y^2 merupakan hasil kuadrat dari jumlah skor jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y), XY merupakan hasil perkalian antara jumlah skor jawaban Responden mengenai Variabel Motivasi (X) dan Variabel Disiplin kerja (Y).

Berikut ini akan dilakukan serangkaian pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula yaitu Analisis Korelasi **Person Product Moment**.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{28. (12244) - (882)(386)}{\sqrt{\{28.(27924) - (882)^2\} \{28. (5428) - (386)^2\}}}$$

$$r = \frac{342832 - 340452}{\sqrt{(781872 - 777924)(151984 - 148996)}}$$

$$r = \frac{2380}{\sqrt{(3948)(2988)}}$$

$$r = \frac{2380}{\sqrt{11796624}}$$

$$r = \frac{2380}{3434,6}$$

$$r = 0,69$$

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan terdahulu terbukti bahwa Motivasi memiliki hubungan secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hubungan antara variabel Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y), dimana r adalah 0,69 tergolong kuat. Selanjutnya untuk melihat besar kecilnya sumbangan variabel x terhadap y dapat dianalisa dengan **koefisien determinan** yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,69^2 \times 100\% \\ &= 0,4761 \times 100\% \\ KP &= 47,61\% \end{aligned}$$

Jadi, besarnya sumbangan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar **47,61%**, sedangkan sisanya 52,39% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini karena dengan adanya motivasi terhadap sumber daya aparatur akan mempengaruhi para pegawai yang bekerja serta meningkatkan disiplin pegawai tersebut dengan lebih baik lagi. Selanjutnya untuk mengukur signifikansi x dan y dengan menggunakan rumus uji "t" sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{0,69 \sqrt{28-2}}{\sqrt{1-0,69^2}} \\ t &= \frac{0,69 \sqrt{26}}{\sqrt{1-0,4761}} \end{aligned}$$

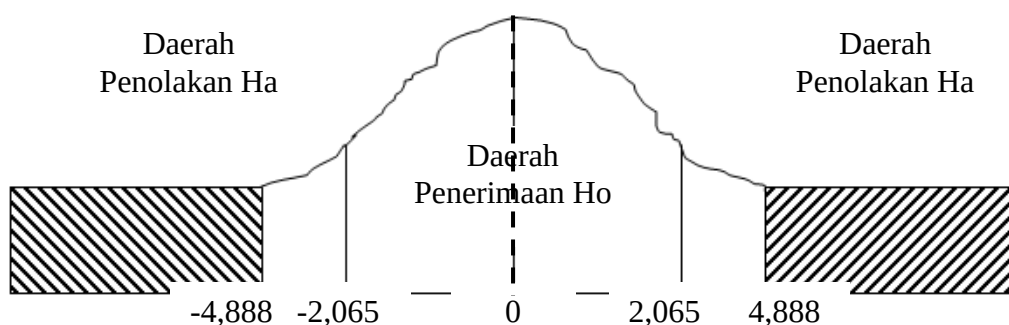
$$t = \frac{0,69 \sqrt{26}}{\sqrt{0,5239}}$$

$$t = \frac{(0,69) (5,1)}{0,72}$$

$$t = \frac{3,519}{0,72}$$

$$t = 4,888$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dengan melihat ketentuan $\alpha = 0,05$; $dk = n - 2$, maka didapat $28 - 2 = 26$. nilai tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel Ttabel untuk kesalahan 5% maka diperoleh Ttabel = 2,056. Ternyata Thitung lebih besar dari ttabel $4,888 > 2,056$.



Berdasarkan perhitungan di atas dinyatakan bahwa t hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , maka dapat dinyatakan Hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Disiplin (Y) di tolak dan Hipotesis alternatif diterima yaitu variabel Motivasi (X) memberikan pengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 47,61% dan berlaku terhadap seluruh populasi. Dari pengujian melalui analisis korelasi Product Moment di atas di temukan bahwa hubungan Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Aparatur Distrik Fakfak tergolong kuat.

Kemudian, pengaruh motivasi dalam kebutuhan fisiologis sangat menunjang para pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga tumbuhnya sikap tanggung jawab dari para pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pada Distrik Fakfak. Hal ini disebabkan karena

apabila kebutuhan fisiologis dari para pegawai tersebut tidak dipedulikan maka akan berakibat terjadinya kelalaian dalam bekerja dan bahkan melanggar aturan kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kebutuhan akan rasa aman diharapkan dapat menunjang kinerja para pegawai secara optimal, melalui penyediaan fasilitas kendaraan yang perlu ditambahkan sehingga para pegawai tidak akan terlambat lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pengaruh motivasi terhadap kebutuhan sosial pada Aparatur Distrik Fakfak sangat dibutuhkan dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, karena sebagai makhluk yang berjiwa sosial harus dapat berinteraksi antara atasan dan bawahan begitu pula antara bawahan satu dengan bawahan yang lain. Hal ini dapat di cerminkan oleh pergaulan dalam berorganisasi, memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila hal ini dapat dilaksanakan maka permasalahan-permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab dan efisien.

Pengaruh Motivasi melalui kebutuhan harga diri sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi para pegawai, karena apabila para pegawai yang telah bekerja dengan baik memperoleh pengakuan dari atasan maupun bawahan serta mendapatkan reward atau hadiah maka hal tersebut akan semakin memotivasi pegawai tersebut untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Kemudian pengaruh motivasi melalui aktualisasi diri memang benar- benar di butuhkan dalam diri setiap pegawai pada Distrik Fakfak hal ini dikarenakan apabila setiap pegawai dapat mengembangkan dirinya dalam bidangnya masing- masing maka kemampuan yang dimiliki dapat memberikan hasil yang lebih maksimal bagi pegawai tersebut, dan juga tugas yang di berikan kepadanya dapat di selesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab, efisien dan berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Hubungan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) tergolong Kuat. Hal ini terbukti dengan nilai r yang didapatkan dalam perhitungan Person Product Moment (PPM) yang didapatkan nilai **0,69** yang dikategorikan ke dalam tabel interperastasi korelasi yang menyatakan hubungannya **Tergolong Kuat**. Kemudian hipotesis yang diterima adalah **H_a** , yaitu Ada Pengaruh Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y).
2. Hasil pengujian yang telah diuraikan menunjukan bahwa Motivasi memang kuat berpengaruh pada Disiplin Kerja Aparatur Distrik Fakfak, melalui kebutuhan, fisiologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri, maka para pegawai dapat meningkatkan Produktivitas kerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang di berikan seefisien mungkin sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan yang telah di tetapkan.

3. Besarnya kontribusi (sumbangan) Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) atau Koefisien Determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,69^2 \times 100\% = 47,61\%$, sisanya 52,39% ditentukan oleh Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, sehingga **H₀** tidak terbukti dan **H_a** terbukti serta berlaku untuk semua populasi yang terbukti dengan hasil pengujian "t" yang menunjukkan nilai Thitung yakni **4,888** lebih besar dari Ttabel yakni **2,056** yang didapatkan dari $dk = n - 2$ yang kemudian dicocokkan dengan Ttabel pada kolom *two tail t test* dengan taraf kesalahan sebesar 5%.

Dari kesimpulan di atas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan dari penelitian ini maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hasil pengujian analisa korelasi yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap disiplin aparatur, maka diupayakan agar para aparatur dapat meningkatkan motivasi terdapat dirinya dan terhadap para aparatur yang lain sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab
2. Disarankan agar Kepala Kantor Distrik Fakfak dapat memberikan motivasi kepada stafnya baik melalui pemberian pujian maupun mengusulkan pegawainya untuk dapat mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi guna meningkatkan disiplin kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie The Liang, 1996, *Pertumbuhan Pemerintahan Daerah di Negara Republik Indonesia (Jilid III)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hasibuan SP Malayu, 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi Handari, 1995, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Erlangga, Jakarta.
- Nazir Moh, 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Money, 1996, *Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sarwoto, 1989, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian SP, 1985, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi 1987, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Soedjadi FX, 1998, *Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Soehartono Irawan, 2002, *Metode Penelitian Sosial*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.

- Supriyono, 1990, *Pemeriksaan Manajemen dan Pengawasan Pemerintah Indonesia*, BPFE, Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo Bintoro, 1995, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Penerbit LP3 ES, Jakarta.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 tentang *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran*⁷.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat*.