

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh :  
**PRANANDA GENTA REZA**



**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Oleh:**

**PRANANDA GENTA REZA**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN**

**Pada**

**Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Oleh**

**PRANANDA GENTA REZA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang tenaga kependidikan, Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu data diolah dibantu dengan program *SPSS Statistic 17,0*.

Dari hasil uji t terhadap masing-masing variabel, didapat hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,

Dari hasil uji F menunjukkan bersama-sama motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, yaitu dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Sedangkan uji determinasi menunjukkan bahwa  $R^2$  (square) sebesar 0,356 artinya Motivasi dan Disiplin dapat menjelaskan perubahan Kinerja sebesar 35,6% sedangkan 64,4% dipengaruhi variabel lain.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kinerja

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE TO PERFORMANCE EDUCATION PERSONNEL LAMPUNG UNIVERSITY MEDICAL FACULTY**

**by**

**PRANANDA GENTA REZA**

*This study aims to determine how much influence the motivation of the employee's performance, how much influence the discipline of the employee's performance, and how much influence the motivation and discipline to the performance of Personnel Faculty of Medicine, University of Lampung.*

*The population in this study amounted to 50 people staff, this research using quantitative descriptive research type, the data is processed assisted with SPSS Statistics 17.0.*

*From the results of the t test on each variable, the result is a significant effect on the performance motivation Personnel Faculty of Medicine, University of Lampung  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , and discipline significant effect on the performance of Personnel Faculty of Medicine, University of Lampung  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,*

*From the F test results indicate together the motivation and discipline significant effect on the performance of Personnel of the Faculty of Medicine, University of Lampung, with a value of  $F > F_{table}$ , while determination test shows that  $R^2$  (square) of 0.356 means Motivation and Discipline can explain changes in performance by 35,6%, while 64.4% influenced by other variables.*

*Keywords: Motivation, Discipline, Performance*

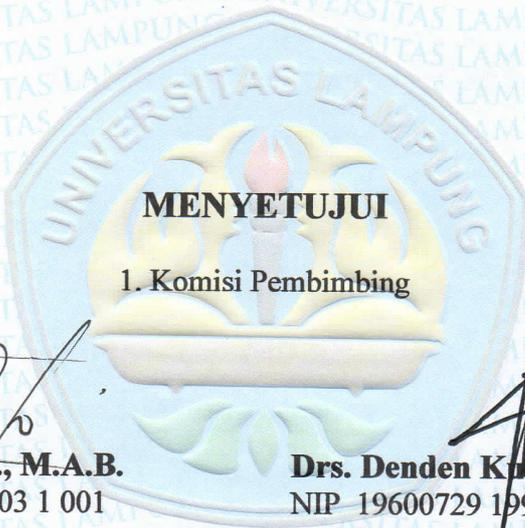
Judul Tesis : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG**

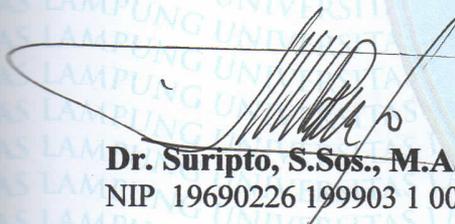
Nama Mahasiswa : **Prananda Genta Reza**

No. Pokok Mahasiswa : **1426021028**

Program Studi : **Magister Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

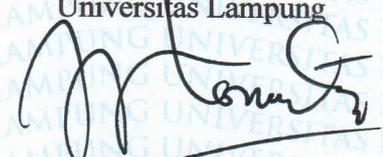


  
**Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B.**  
NIP 19690226 199903 1 001

  
**Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.**  
NIP 19600729 199010 1 001

2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

  
**Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D.**  
NIP 19601010 198603 1 006

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B.**

Penguji Utama : **Dr. Feni Rosalia, M.Si.**

Sekretaris : **Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.**

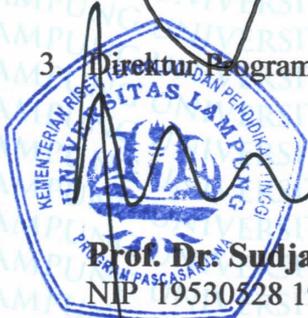
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Drs. Hi. Agus Hadiawan, M.Si.**  
NIP. 19580109 198603 1 002

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP. 19530528 198103 1 002

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **13 April 2016**



Handwritten signatures of the examiners and secretary, each with a dotted line below it.

## PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian/Tesis serta sumber informasi/data adalah benar merupakan hasil karya sendiri.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri kecuali arahan Tim Penguji dan Pembimbing
3. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidaksesuaian dalam penelitian ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 16 April 2016  
Saya yang membuat pernyataan,



Prananda Genta Reza  
1426021028

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 22 September 1992. Penulis merupakan anak dua dari dua bersaudara, putra pasangan Bpk Apandi, S.Sos.M, Si. dan Ibu Trisni Rahartini, S.IP

Jenjang pendidikan penulis Sekolah Dasar di SDN 1 Raja Basa Raya yang diselesaikan pada tahun 2004. Penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Lampung Selatan dan lulus dengan predikat lulus pada tahun 2007. Selanjutnya, penulis mengenyam pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2010 dengan hasil ujian yang memuaskan.

Pendidikan dilanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi lagi kemudian menyelesaikan pendidikan sarjana pada S1 Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.

## PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan tulisan ini kepada :*

- *Ayahanda dan ibunda tercinta, atas penantiannya, pengorbanannya dan do'a yang tulus tiada henti untuk keberhasilanku. Terimakasih yang tak terhingga untuk segala cinta kasih yang telah diberikan kepadaku.*
- *Kakakku Mita yang selalu menanti keberhasilanku. Terimakasih banyak atas dukungan moril maupun materil yang diberikan selama ini.*
- *Almamateku tercinta*

## MOTTO

*Bila orang mulai dengan kepastian, dia akan berakhir dengan keraguan.  
Jika orang mulai dengan keraguan, dia akan berakhir dengan kepastian.*

**Francis Bacon**

*Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan  
dengan ketakutan, tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.*

**James Thurber**

*Belajarlah dari kesalahan orang lain. Anda tak dapat hidup cukup lama untuk  
melakukan semua kesalahan itu sendiri.*

**Martin Vanbee**

*Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita  
selalu menyesali apa yang belum kita capai.*

**Schopenhauer**

## SANWACANA

### **Bismillahirrohmaannirrohim.....**

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada ALLAH S.W.T karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung” adalah sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Ilmu Pemerintahan di Universitas Lampung.

Dalam penulisan tesis ini penulisan menyadari banyak kesulitan yang dihadapi dari awal pengerjaan hingga penyelesaian. Berkat bantuan, bimbingan, dorongan dan saran dari berbagai pihak terutama dosen pembimbing dan dosen pembahas yang sudah memberikan banyak masukan, kritik dan saran. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sudjarwo, M.S. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Lampung
2. Bapak Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Suwondo, M.A selaku Koordinator Sekretariat Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.

4. Bapak Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B. selaku Pembimbing Utama yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan dan memberikan saran dan masukannya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini
5. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si selaku Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan saran, semangat dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
6. Ibu Dr. Feni Rosalia, M.Si. selaku Dosen Penguji dan Pembahas yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk menyempurnakan tesis ini.
7. Seluruh Dosen Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menuntut ilmu di Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fisip Universitas Lampung yang telah banyak membantu
9. Fakultas Kedokteran Universitas Lampung selaku tempat lokasi penelitian dalam tesis ini yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian.
10. Kedua orang tua ku tercinta. Papa, Mama dan Kakak yang telah memberikan semangat, motivasi, kasih sayang yang tak pernah berhenti terus menerus dicurahkan untukku hingga kapanpun.
11. Kris Ari Suryandari, terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasi yang terus tercurah dari awal penulisan hingga selesainya tesis ini.

12. Kanda Yunda Magister Ilmu Pemerintahan 2014, terimakasih atas kebaikan dalam menjalin pertemanan selama perkuliahan dan memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.

13. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua dan semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 16 April 2016

Penulis

Prananda Genta Reza

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Pengertian Pendidik dan Kependidikan .....	10
B. Pengertian Motivasi .....	11
C. Teori Motivasi .....	15
1. Teori Abraham Maslow .....	15
2. Teori Clayton Alderfer .....	19
3. Teori Herzberg .....	20
4. Teori Keadilan.....	23
D. Indikator Motivasi .....	24
E. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	25
F. Hubungan Motivasi dengan Kinerja pegawai.....	31
G. Tujuan Pemberian Motivasi .....	32
H. Pengertian Disiplin.....	32
1. Pengertian Disiplin.....	32
2. Macam – macam Disiplin .....	37
a. Pendisiplinan Preventif.....	37
b. Pendisiplinan Korelatif .....	37
I. Indikator Disiplin kerja.....	38
J. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kesidiplinan .....	40
K. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai .....	40
L. Hal – hal yang menunjang Kedisiplinan.....	42
M. Cara Menegakkan Disiplin .....	43
N. Pengertian Kinerja.....	45
O. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	49
P. Hubungan Kinerja dengan Motivasi dan Disiplin. ....	50
Q. Indikator Kinerja .....	52
R. Kerangka Pikir.....	53
S. Hipotesis .....	54

<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>60</b>
A. Tipe Penelitian.....	60
B. Definisi Konseptual.....	61
C. Definisi Operasional.....	62
D. Jenis Data.....	65
E. Populasi dan Sampel.....	66
F. Teknik Pengumpulan Data.....	67
G. Teknik Pengelolaan Data.....	68
H. Teknik Penskoran.....	69
I. Teknik Analisis Data.....	71
J. Analisis Regresi Berganda.....	71
K. Pengujian Instrumen Penelitian.....	72
1. Uji Validitas.....	72
2. Uji reabilitas.....	73
L. Uji Hipotesis.....	74
1. Uji t.....	74
2. Uji F.....	75
3. Uji R <sup>2</sup> .....	75
<b>IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>77</b>
A. Sejarah Fakultas Kedokteran.....	77
B. Visi dan Misi.....	82
<b>V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>84</b>
A. Identitas Responden.....	84
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	84
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	85
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	86
B. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	86
1. Analisis Variabel Motivasi.....	87
2. Analisis Variabel Disiplin.....	106
3. Analisis Variabel Kinerja.....	118
C. Uji Validitas.....	134
1. Uji Validitas Variabel Motivasi.....	134
2. Uji Validitas Variabel Disiplin.....	135
3. Uji Validitas Variabel Kinerja.....	136
D. Uji Reabilitas.....	137
1. Uji Reabilitas Variabel Motivasi.....	137
2. Uji Reabilitas Variabel Disiplin.....	138
3. Uji Reabilitas Variabel Kinerja.....	139
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	140
F. Uji Hipotesis.....	141
1. Uji t.....	141
2. Uji F.....	143
3. Uji R <sup>2</sup> .....	145

G. Pembahasan.....	146
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	146
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	148
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja.....	150
<b>IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>152</b>
A. Kesimpulan .....	152
B. Saran .....	152

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Definisi Operasional .....	64
2. Jumlah Pegawai di Fakultas berdasarkan pekerjaan .....	66
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	84
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	85
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	86
7. Kriteria Penilaian Jawaban Responden terhadap Pertanyaan .....	87
8. Saudara dalam melaksanakan pekerjaan yang diberi kan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan .....	88
9. Ketika saudara diperintahkan lembur oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan, saudara dengan senang hati menerima lembur tersebut.....	89
10. Pekerjaan yang diberikan selalu tuntas dilaksanakan memenuhi hasil yang diharapkan .....	90
11. Pimpinan memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik .....	91
12. Pimpinan memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai berprestasi .....	92
13. Pimpinan saudara menghargai setiap hasil kerja yang saudara lakukan .....	93
14. Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan.....	94
15. Semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu .....	95
16. Dalam menyelesaikan pekerjaan taat kepada peraturan dan prosedur kerja yang diterapkan dalam suatu pekerjaan .....	96
17. Pegawai selalu berusaha bekerja dgn baik, tepat waktu .....	97
18. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan & standar kerja yg ditentukan.....	98
19. Selalu mengatasi masalah dalam pekerjaan .....	99
20. Pimpinan memberikan pekerjaan yg bervariasi terhadap pegawai .....	100
21. Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, diklat training, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian .....	101
22. Pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan pegawai .....	102

23. Item Pertanyaan Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	103
24. Distribusi Frekuensi Tingkat Motivasi ( $X_1$ ).....	105
25. Saudara harus melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .....	106
26. Sudah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan benar .....	107
27. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan harus tuntut bekerja dengan penuh kreatif .....	108
28. Selalu memberikan ide dalam pekerjaan .....	109
29. Selalu jujur dalam bekerja.....	110
30. Selalu semangat dan penuh tanggung jawab dalam bekerja.....	111
31. Selalu datang tepat waktu .....	112
32. Selalu pulang tepat waktu .....	112
33. Selalu mengikuti kegiatan.....	113
34. Selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan.....	114
35. Selalu menghormati dan berperilaku baik .....	115
36. Item Pertanyaan Variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	116
37. Distribusi Frekuensi Disiplin ( $X_2$ ) .....	117
38. Bapak/Ibu/Saudara mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan .....	119
39. Bapak/ibu/Sdr/i sudah mampu menyelesaikan setiap pekerjaan .....	120
40. Sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi .....	121
41. Saudara sudah ada prosedur adminitrasi yang baik .....	122
42. Saudara sudah bekerja dengan prosedur yang telah di tetapkan.....	123
43. Saudara sudah menjalankan layanan dengan baik .....	124
44. Saudara memberikan pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan .....	125
45. Saudara menerima saran dan kritik dalam melaksanakan layanan.....	126
46. Mampu bekerjasama dalam melaksnakan perkerjaan.....	127
47. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan adminitrasi yang berlaku .....	128
48. Saudara mampu menyelesaikan tugas dengan cepat .....	129
49. Saudara mampu menyelesaikan masalah dengan baik .....	130
50. Saudara mampu menjalankan tupoki dengan penuh tanggung jawab .....	131
51. Item Pertanyaan Variabel Kinerja (Y) .....	132
52. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y) .....	133
53. Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	134
54. Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	135
55. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	136
56. Uji Reabilitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	137
57. Uji Reabilitas Variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	138
58. Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y) .....	139
59. Analisis Linear Berganda Variabel $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Variabel Y .....	140
60. Uji t .....	141
61. Uji F .....	144
62. Uji $R^2$ (Determinasi Koefisien) Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y) .....	145

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pikir .....	54

## **I. PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia sedang menjadi perhatian yang serius akhir-akhir ini karena dianggap sebagai alternatif pemecahan utama dan pertama dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Bahkan ada

beberapa kalangan yang berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang menentukan hasil akhir dari proses pembangunan.

Sumber daya manusia sangat diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing.

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2013: 4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) dalam Sustrino (2013: 4), adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Untuk mewujudkan peningkatan pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, maka perlu diberikan motivasi dan disiplin karena dengan diberikannya motivasi dan disiplin terhadap para pegawai maka akan

menghasilkan kinerja kerja pegawai yang mampu dan sanggup mewujudkan tujuan organisasi. Karena dengan memberikan motivasi serta disiplin diharapkan mampu akan meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno 2013: 100).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Wexley dan Yulk dalam Sutrisno 2013: 110, memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110), adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun, Robbins dalam Sutrisno,

(2009: 111), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai hal ini juga mendorong dalam setiap organisasi maupun lembaga harus menerapkan disiplin yang baik agar tujuan dari organisasi bisa terwujud dengan baik. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi karena saling membutuhkan satu sama lain.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan pada organisasi tersebut. Dengan demikian bila keteraturan dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk dan patuh terhadap peraturan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Begitu juga halnya dengan disiplin yang ada pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung harus memiliki disiplin yang baik pada setiap pegawainya karena dengan menerapkan disiplin yang baik maka tujuan dari organisasi tersebut dapat berhasil.

Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011: 170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoro dalam Sutrisno (2011: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Milner dalam Sutrisno (2011: 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin dan motivasi. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi adalah upaya dorongan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin dan motivasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Begitu juga apa yang terjadi di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung diduga salah satu indikasi rendahnya kualitas pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung adalah kurangnya motivasi dan disiplin yang mengakibatkan kinerja para pegawainya kurang memuaskan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin

tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin serta dorongan motivasi dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Dari pra riset yang saya lakukan dapat dilihat ada pegawai Fakultas kedokteran Universitas Lampung yang tidak ada di tempat atau ruangan kerja dan sering tidak masuk kerja.

Masalah yang terjadi di Fakultas kedokteran Universitas Lampung sangat mendasar yaitu pegawai tidak datang atau pulang tidak sesuai dengan jam dan waktu yang ditetapkan itu dilihat oleh peneliti saat pertama kali datang ke Fakultas kedokteran Universitas Lampung, untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian terhadap disiplin dan motivasi para pegawainya agar menghasilkan output yang maksimal yaitu kinerja para pegawainya agar sesuai dengan visi dan misi Universitas Lampung itu sendiri.

Salah satu yang membedakan Fakultas Kedokteran dengan Fakultas yang ada di Universitas Lampung yaitu Fakultas Kedokteran sendiri belum memiliki program S2 dan Fakultas tersebut tergolong paling muda berdiri. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka belum tercapainya kinerja yang baik pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dan diduga ada pengaruh variabel motivasi dan disiplin. Hal ini yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian tentang motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Alasan peneliti mengambil penelitian di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung karena Fakultas tersebut juga bisa di katakan termuda di bandingkan dengan Fakultas yang lain, selain itu juga Fakultas tersebut akan membuka lebih banyak lagi program studi S1 maupun S2. Dengan begitu diharapkan kinerja pegawai bisa lebih di tingkatkan lagi sehingga visi misi dari Fakultas tersebut bisa tercapai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa perbedaannya ini terdapat pada variabelnya dan kekurangannya sendiri dimana terdapat sub indikator yang menurut bukhari tidak tepat untuk menilai keefektivan kinerja, sehingga masih perlu mengkaji variabel disiplin kerja dari indikator lain (Bukhari, 2014). Maka dengan ini perbedaan penelitian pada disiplin dan motivasi sebagai variabel yang saya teliti sudah dikaji lebih mendalam.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
2. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
3. Apakah Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
3. Untuk mengetahui bersama-sama pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin dan motivasi.

## **II. TINJUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

#### **1. Pengertian**

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 2.

Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 (Bab 1 Ketentuan umum)

#### **2. Pendidik**

- Tenaga Profesional
- Merencanakan Pembelajaran.
- Melaksanakan Pembelajaran.
- Menilai Hasil Pembelajaran.
- Membimbing
- Melatih
- Meneliti
- Mengabdikan Kepada Masyarakat.

Seperti:

- Guru
- Dosen
- Tutor
- Instruktur
- Pamong Belajar
- Konselor
- Widyaiswara
- Fasilitator
- Penguji
- Dst

### **3. Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (UU No. 20 tahun 2003 Pasal 1, Bab 1 Ketentuan umum)

Merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 1.

### **B. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007: 92), Motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Menurut Berelson dan Steiner dalam Hasibuan (2007: 95), menyatakan bahwa *A motive is an inner state that energizes, activates or moves and that direct or channels behavior toward goals* yaitu sebuah motif adalah suatu dorongan dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Carl Heyel di encyclopedia management dalam Manulang (1981: 146) membatasi motivation sebagai berikut: "*motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness*". Dalam kamus Administrasi, Drs. The Liang Gie cs, memberikani perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut: "pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut". Dengan bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Hal ini berkaitan juga dengan pendapat Harlond Koontz dalam Hasibuan (2007: 95), yang mentakan bahwa *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*, yaitu motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno 2013: 100).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau

keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun, Robbins dalam Sutrisno (2013: 111), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berbagai pendapat dan pandangan para ahli diatas Sutrisno dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013: 111), menyatakan motivasi mempunyai komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen dari luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2007: 96), menyatakan bahwa *We'll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort's ability to satisfy some individual need*. Yaitu kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan

organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

### **C. Teori Motivasi**

Begitu banyaknya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut adalah beberapa teori menurut Siagian (2008: 287).

#### **1. Teori Abraham H. Maslow**

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 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.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda dari satu orang ke orang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologi- kal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk mencatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori "klasik" Maslow semakin disempurnakan. Bahkan dapat dikatakan mengalami "koreksi."

Penyempurnaan atau "koreksi" tersebut diarahkan terutama pada konsep "hierarki kebutuhan" yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah "hierarki" dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti "anak tangga." Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga pertama kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua - dalam hal ini keamanan - sebelum kebutuhan tingkat pertama - yaitu

sandang, pangan dan papan - terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasannya sebelum seseorang merasa aman. Demikian seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia semakin mendalam, penyempurnaan dan "koreksi" tersebut dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa :

- a. kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
- b. pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya;
- c. berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Ketiga hal di atas didukung oleh berbagai teori motivasi lainnya yang dikembangkan oleh pakar lain.

Menurut Manullang (1981: 149) menyatakan bahwa Teori A.H. Maslow merupakan tindakan atau tingkah laku suatu organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak (his strongest need). Oleh karena itu bagi setiap pemimpin, nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya.

Sebuah rangka dasar yang menarik yang mencoba menjelaskan kekuatan dari pada kebutuhan-kebutuhan, adalah apa yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. Ia menciptakan kebutuhan pokok yang membantu para pemimpin mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan. Ia menyatakan ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat terpenuhi. Jika sesuatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya, menurut urutannya.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut A.H. Maslow dalam manullang (1981: 149) adalah sebagai berikut :

- 1) *Physiological Needs* – kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- 2) *Safety Needs* – kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- 3) *Social Needs* – kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan

dihormati kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

- 4) *Esteem Needs* – kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- 5) *Self Actualization Needs* – kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri" yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

## 2. Teori Clayton Alderfer

Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*,

R = *Relatedness*, dan

G = *Growth*.

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "*Existence*" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; "*Relatedness*" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna yang sama dengan "*self actualization*" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa

berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang "lebih rendah" telah dipuaskan.
- c. sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal- hal yang mungkin dicapainya.

### **3. Teori Herzberg**

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau "pemeliharaan." Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnyaintrinsik, yang berarti bersumber

dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekerjanya seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.

Menurut Manullang (1981: 151) bahwa teori Herzberg adalah teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Herzberg. Bersama dengan beberapa orang temannya, Herzberg mengadakan suatu penelitian di kota Pitsburg dan sekitarnya, berdasar hasil penelitian mana dikembangkan gagasan

bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya.

Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedang rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor hygiene. Adanya kedua faktor tersebut, menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagasan Herzberg dengan nama : "konsep faktor motivator/hygiene dari Herzberg", ada pula yang memberi nama : "teori dua faktor dari pada kepuasan kerja".

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

- *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- *Recognition* (pengakuan)
- *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- *Responsibilities* (tanggung jawab)
- *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) ; yakni kandungan kerjanya, prestasinya pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor hygiene) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (de-motivasi), terdiri dari :

- *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- *Technical supervisor* (supervisi)
- *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi)
- *Working condition* (kondisi kerja)
- *Wages* (gaji)

Bila faktor-faktor hygiene ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor hygiene melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya (*job context*)

#### **4. Teori Keadilan**

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar,  
atau
- b. mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembandingan, yaitu:

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

#### **D. Indikator Motivasi**

Menurut Manullang (1981: 151), faktor faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu :

- *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- *Recognition* (pengakuan)
- *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- *Responsibilities* (tanggung jawab)
- *Advancement* (pengembangan)

## E. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2013: 116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

#### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

#### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk

dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- 1) Hak ekonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan,

pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat

melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **F. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Wexly dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the proces by which behavior is energized and directed*. pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexly dan Yulk adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan terhadap kinerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pendapat lain dari Manullang (1981: 147), dengan bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan

dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja, jadi motivasi ada hubungannya dengan kinerja apabila karyawan atau pegawai diberikan motivasi oleh atasan ataupun sesama pegawai akan menimbulkan efek dorongan yang mengakibatkan karyawan atau pegawai tersebut mendapatkan semangat dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kinerja pegawai yang memuaskan.

### **G. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007: 97), menyatakan ada beberapa tujuan dalam pemberian motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

### **H. Pengertian Disiplin**

#### **1. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan suatu kondisi dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin merupakan sesuatu hal yang dapat menunjukkan apakah seseorang tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, benar, dan tepat pada sasarannya. Disiplin juga merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk membentuk suatu kesuksesan. Di dalam kehidupan, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam membentuk suatu pribadi yang lebih baik lagi.

Disiplin diri sangat dibutuhkan untuk membentuk suatu pribadi yang baik. Baik dalam kehidupannya maupun lingkungan kerjanya. Disiplin merupakan sesuatu yang diharapkan agar tidak melanggar suatu peraturan yang ada. Di lingkungan kerja, suatu kedisiplinan sangat dibutuhkan, baik dalam diri pegawainya maupun dalam kepemimpinannya. Apabila kedisiplinan tidak dijalankan dalam lingkungan kerja, maka baik tujuan maupun rencana sebuah lembaga pemerintah tidak akan berjalan dengan baik dan benar.

Disiplin pegawai dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berpandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada

pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa ketidaksiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, Siagian dalam Sutrisno (2013: 86). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2013: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Latimer dalam Sutrisno (2013: 87), mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti

sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Menurut Beach dalam Sutrisno (2013: 87), mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Pertama, disiplin melibatkan belajar atau mengcetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertahan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Soenyono, Asyar (1996: 56) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Hal ini sejalan dengan pendapat Quin yang dikutip oleh Prawirosentono (1999: 31) yang menyatakan bahwa “*discipline implies obedience and respect for the agreements between the firma and its employee*”. Disiplin diartikan sebagai bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap hasil kesepakatan antara organisasi dan pegawainya.

Dalam Fathoni, Abdurrahmat (2009: 172) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu dalam Fathoni (2009: 172) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pentingnya peran disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (1994: 166) yang berpendapat bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kebiasaan diri untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan penuh sukarela yang bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan. Sebagai pegawai, maka harus memiliki rasa disiplin yang tinggi, agar apapun yang telah menjadi tujuan dan harapan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang disiplin juga akan membentuk suatu pelayanan publik yang baik, sehingga apapun yang dibutuhkan masyarakat dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.

Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai merupakan langkah atau cara pegawai untuk mematuhi dan menaati dan setia terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin, memungkinkan suatu lembaga pemerintahan dapat mencapai hasil kerja yang optimal, efektif dan efisien.

## 2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008: 304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

### a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative.

### b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya, pengenaan sanksi diprakerjakan oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan membuang-buang waktu kerja. Apabila dalam bekerja sudah disesuaikan jam kerja, maka sebaiknya sebagai pegawai yang baik akan datang tepat pada waktunya. Selain itu juga pegawai yang disiplin akan selalu menaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi

tanpa ada rasa paksaan. Pegawai yang disiplin akan membentuk suatu kinerja yang lebih baik dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan membentuk suatu kinerja yang buruk sekali.

Disiplin dalam bekerja merupakan upaya dalam meraih sebuah kesuksesan dalam mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk mencapai suatu harapan dalam tujuan tersebut. Disiplin kerja yang dilakukan pegawai juga diharapkan mampu untuk mensejahterakan masyarakat, terutama dalam hal pelayanan. Suatu kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka sama halnya akan membentuk kesuksesan dalam menjalankan organisasi tersebut.

### **I. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.

2. Mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja

Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
5. Bertingkah laku sopan

Sedangkan menurut Soejono (2000), 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 mewujudkan 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. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (<http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html?m=1> di akses pada hari Jumat, tanggal 1 Mei 2015, pukul 19.30 wib)

#### **J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Saydam, Gouzali (1996: 202), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
  - b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
  - c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
  - d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
  - e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
  - f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan; dan
  - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- (<http://karlinanukas93.blogspot.nl/?m=1>, diakses pada Hari Jumat, tanggal 1 Mei 2015 pukul 07.15 wib)

#### **K. Hubungan Disiplin dengan Kinerja**

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerjayang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit untuk bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi disiplin ada kaitannya dengan kinerja jika pegawai disiplinnya baik maka kinerjanya juga akan baik begitu juga sebaliknya.

## **L. Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan**

Menurut Alex S. Nitisemito (1984: 119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

### **a. Ancaman**

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

### **b. Kesejahteraan**

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

### **c. Ketegasan**

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

### **d. Partisipasi**

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

### **e. Tujuan dan Kemampuan**

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

(<http://karlinanukas93.blogspot.nl/?m=1>, diakses pada Hari Jumat, tanggal 1 Mei 2015 pukul 07.25 wib)

### **M. Cara Menegakkan Disiplin Kerja**

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang.

Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan:

a. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika

Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran. Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.

b. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini

Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua karyawan harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.

c. Disiplin Harus Konsisten

Konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

d. Disiplin Harus Impersonal

Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

e. Disiplin Harus Setimpal

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

(<http://karlinanukas93.blogspot.nl/?m=1>, diakses pada Hari Jumat, tanggal 1 Mei pukul 07.35 wib)

## N. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2011: 170) menjelaskan pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011: 170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011: 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sasaran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok atau orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut.

Menurut Cormik dan Tiffin dalam Sutrisno (2011: 172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Milner dalam Sutrisno (2011: 172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek

tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Stoner dalam Nawawi (2013: 213), menyatakan kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel dalam Nawawi (2013: 213), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson dalam Nawawi (2013: 213), bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan memotivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Adapun pengertian dari manajemen kinerja menurut Irham Fahmi (2011: 3) adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang dimiliki tingkat fleksibilitas yang repretatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi yang di capai dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi menurut Chaizi Nasucha dalam Fahmi (2011:

3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi kinerja di atas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Secara terpisah Harmani Pasolong dalam Fahmi (2011: 5), mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- 1) hasil kerja yang telah dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

#### **O. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentoro dalam Sutrisno (2011: 176), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

##### **1. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

## 2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

## 4. Inisiatif

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

## **P. Hubungan Kinerja dengan Motivasi dan Disiplin**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu

keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Nawawi, 2004 ).

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu peran motivasi dan disiplin sangat penting dalam suatu organisasi/instansi, dengan begitu kinerja pegawai akan lebih baik sehingga akan tercapainya visi dan misi di setiap organisasi/instansi di amapun.

Menurut Siagian (2008: 127), “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.” Jadi motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan mempunyai motivasi dan disiplin yang baik maka akan meningkatnya kinerja karyawan/pegawai tersebut. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu institusi, lembaga maupun organisasi, untuk itu peran kinerja sangat dibutuhkan.

## **Q. Indikator Kinerja**

Menurut Dwiyanto dalam Nawawi (2013: 244) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

- 1) Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input (I, misalnya total gaji) dan output (O, misalnya laba kotor) persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tiap hari adalah  $PK = O/I$ . Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.
- 2) Kualitas Layanan, merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
- 3) Responibilitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit.
- 5) Akuntabilitas, menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh

rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih dari rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

## **R. Kerangka Pikir**

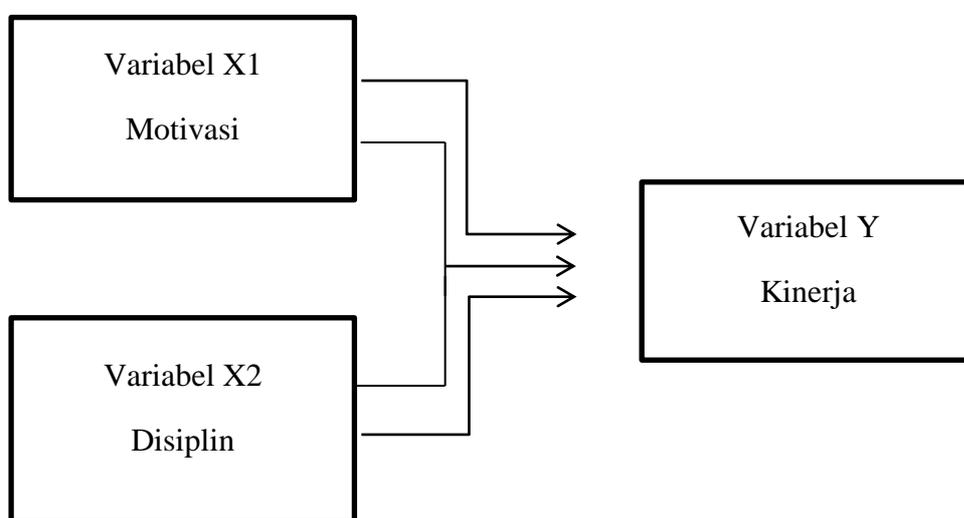
Upaya untuk mewujudkan visi dan misi dari Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, maka peran motivasi dan disiplin sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada institusi tersebut. Untuk itu peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Indikator yang digunakan dalam untuk mengukur Motivasi Menurut Manullang (1981: 151), indikator yang digunakan menurut teori Frederick Herzberg, yaitu : Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), pengembangan (*Advancement*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*),

Indikator yang digunakan dalam mengukur Disiplin menurut Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat pada waktunya, bertingkah laku sopan.

Indikator yang digunakan dalam untuk mengukur kinerja pegawai berpedoman pada pendapat Dwiyanto dalam Nawawi (2013: 244) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut : Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitaas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan di bawah ini :



*Gambar 1 Kerangka Pikir*

*Sumber : Berdasarkan Indikator Motivasi, Disiplin dan Kinerja.*

## **S. Hipotesis**

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2012: 159) di artikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pertanyaan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan

populasi melalui data sampel. Oleh karena itu dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol. *“The null hypothesis is used for testing. It is statement that no different exists between the parameter and statistic being compare”* (Emory, 1985).

Jadi hipotesis nol adalah pertanyaan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif, yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi  $H_0$ , dan hipotesis alternatif diberi notasi  $H_a$ .

Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

#### Hipotesis I

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

#### Hipotesis II

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

### Hipotesis III

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

Hasil dari seluruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a) Pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja digunakan rumus Uji t dengan hasil :

Hasil Uji  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 1.738 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 50 - 2 = 48$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1.677. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1.738 > 1.677$ , maka hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karena dengan hipotesis :

$H_{o1}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

$H_{a1}$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

Maka  $H_{a1}$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

b) Pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Disiplin terhadap Kinerja digunakan rumus Uji t dengan hasil :

Hasil Uji  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 1.765 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n = 50 - 2 = 48$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1.677. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $1.765 > 1.676$ , maka hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan hipotesis:

$H_{02}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung

$H_{a2}$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung

Maka  $H_{a2}$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dari variabel independen dan dependen dilakukan dengan rumus uji F hitung :

c) Uji F dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil regresi dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $dk_1 = n$  dan  $dk_2 = n - k - 1$ , dimana k yaitu jumlah variabel independen.

Maka dari hasil penghitungannya di dapat  $F_{hitung}$  sebesar 13.018 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $n = 50 - 2 - 1 = 47$ , diperoleh  $F_{tabel} = 3.20$ .

Dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_{03} =$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung

$H_{a3} =$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung

Sedangkan kriteria pengujian Uji F sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari hasil Uji F terlihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $13.018 > 3.20$ . Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berarti Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006 :12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka tipe penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

## **B. Definisi Konseptual**

Menurut Bahri (2008: 30) pengertian konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah obyek yang mempunyai ciri yang sama. Sehingga peneliti mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi dan objek tersebut ditempatkan kedalam golongan tertentu.

Selain itu menurut Singarimbun dan Sofyan Effendy (2002: 21), definisi konsep adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan.

Adapun definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2013: 112) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

2. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin juga merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada
3. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika

### **C. Definisi Operasional**

Menurut Singarimbun dan Sofyan Effendi (2002 :23), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka akan diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berdasarkan pengertian di atas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Motivasi ( $X_1$ )**

Menurut Manullang (1981: 151), indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut teori Frederick Herzberg, yaitu :

- a. Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*),

- b. Pengakuan (*Recognition*),
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*),
- d. pengembangan (*Advancement*),
- e. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*),

2. Disiplin ( $X_2$ )

Menurut Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- 2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- 3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- 4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
- 5. Bertingkah laku sopan

3. Kinerja (Y)

Menurut Dwiyanto dalam Nawawi (2013: 244) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas,
- b. Kualitas layanan,
- c. Responsivitaas,
- d. Responsibilitas dan
- e. Akuntabilitas.

Tabel. 1 Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ITEM ANKET
1	2	3	4
Motivasi ( $X_1$ )	Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.	<p>a. Keberhasilan Pelaksanaan (<i>Achievement</i>)</p> <p>b. Pengakuan (<i>Recognition</i>)</p> <p>c. Pekerjaan itu Sendiri (<i>The Work itself</i>)</p> <p>d. Tanggung Jawab (<i>Responsibilit</i>)</p> <p>e. Pengembangan (<i>Advancement</i>)</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p>
1	2	3	4
Disiplin ( $X_2$ )	Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.	<p>a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya</p> <p>b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif</p> <p>c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab</p> <p>d. Datang dan pulang tepat pada waktunya</p>	<p>16, 17</p> <p>18, 19</p> <p>20, 21</p> <p>22, 23, 24</p>

		e. Bertingkah laku sopan	25, 26
1	2	3	4
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok, kinerja juga dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum	a. Produktivitas b. Kualitas Layanan c. Responsibilitas d. Responsibilitas e. Akuntabilitas	27, 28, 29 30, 31, 32 33, 34 35, 36 37, 38, 39

#### D. Jenis Data

Jenis data penelitian ini meliputi :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian. Penelitian ini melakukan penyebaran daftar pertanyaan terhadap responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku-buku

untuk menunjang penelitian, arsip, surat-surat, dan sumber-sumber yang bisa diterima.

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Bambang Prasetyo (2005: 119), populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Lampung yang berjumlah 50 pegawai. Dengan rincian :

**Tabel 2. Jumlah Pegawai di Fakultas berdasarkan pekerjaan**

No	Pekerjaan	Orang
1.	PNS	19
2.	Honoror	33
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

*Sumber : Data Penelitian 2016*

Data untuk jumlah pegawai Honoror diperoleh peneliti dari lapangan langsung, dan honoror tersebut dibagi dalam beberapa pekerjaan seperti satpam, staf administrasi umum, office boy dll.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 122), sampel adalah sebagai dari populasi yang memiliki sifat-sifat utama dari populasi dan dijadikan sebagai perwakilan atau representasi dalam penelitian. Salah satu metode yang

digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin G.Sevilla Consuelo dalam Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah (2005: 136) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+n e^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Menurut Arikunto (2006) , mengatakan bahwa “jika jumlah populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika diambil secara keseluruhan, dan penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi, jika jumlah populasi lebih dari 100, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Jadi untuk besarnya sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Kuisisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket tertulis dengan menyertakan alternative jawaban pilihan ganda. Kuisisioner ini diberikan pada pegawai pada bulan januari 2016, dengan membagikan kepada seluruh Tenaga Kependidikan yang ada di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

2. Dokumentasi, mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literature lainnya. Dalam melakukan dokumentasi peneliti meminta langsung kepada pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, dengan meminta Nama-nama pegawai tenaga kependidikannya, dan peneliti juga sempat melakukan obrolan ringan kepada kassubbag yang ada di fakultas kedokteran tersebut mengenai kinerja, disiplin maupun motivasi.

#### **G. Teknik Pengolahan Data**

Setelah data yang diperoleh dari lapangan terkumpul, tahap selanjutnya yang perlu dilakukan adalah mengolah data tersebut. Data yang diperoleh dari lapangan akan melalui dengan tahapan sebagai berikut :

1. Tahapan editing, merupakan kegiatan dalam menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin validitasnya serta dapat segera diproses lebih lanjut. Dalam melakukan Tahap Editing peneliti melakukan terhadap halaman yang bersumber dari data SPSS dan melakukan juga terhadap seluruh halaman yang perlu di lakukan editing.
2. Tabulasi, yaitu memasukan data ke dalam tabel-tabel agar lebih mudah diinterpretasikan. Yaitu pada halaman yang khususnya berkaitan dengan tabel dan agar dapat dimengerti. Kegiatan tabulasi ini untuk penyajian data ke dalam bentuk tabel-tabel untuk memudahkan pengamatan dan evaluasi, dan tabulasi sendiri sangat dibutuhkan dalam

penelitian ini karena tabulasi sendiri yaitu proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis.

3. Koding, yaitu tahap pemberian kode-kode tertentu terhadap data/jawaban yang kita peroleh dari responden. Yaitu pada tabel yang menunjukkan angka atau judul dari halaman sebelumnya dan digunakan untuk memberikan kemudahan bagi peneliti dalam melakukan pengolahan data dengan SPSS, seperti yang ada pada lampiran jawaban responden.
4. Tahapan interpretasi data, data-data yang telah dideskripsikan baik melalui narasi maupun tabel, selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian. Dengan tahapan ini dimaksudkan bagi peneliti atau orang lain dapat mengetahui dengan jelas hasil dari SPSS maupun data yang diperoleh dari lapangan agar lebih mudah memahaminya.

#### **H. Teknik Penskoran**

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yang dipergunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap serta penilaian seseorang terhadap fenomena sosial, (Sugiyono, 2005 :23). Teknik ini berdasarkan pada data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner serta dokumentasi yang diinterpretasikan dan kemudian ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

Penskoran menggunakan penilaian sebagai berikut :

1. Untuk alternatif jawaban (SS) = Sangat Setuju : diberi skor 5
2. Untuk alternatif jawaban (S) = Setuju : diberi skor 4
3. Untuk alternatif jawaban (RR) = Ragu-Ragu/Netral : diberi skor 3
4. Untuk alternatif jawaban (TS) = Tidak Setuju : diberi skor 2
5. Untuk alternatif jawaban (STS) = Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, maka dapat ditentukan kelas intervalnya, dengan cara sebagai berikut :

$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyak Bilangan}}$
---

Maka diperoleh :

$$\frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel, yaitu :

1. Untuk kategori skor sangat tinggi = 4,21 - 5,00
2. Untuk kategori skor tinggi = 3,41 - 4,20
3. Untuk kategori skor sedang = 2,61 - 3,40
4. Untuk kategori rendah = 1,81 - 2,60
5. Untuk kategori sangat rendah = 1,00 - 1,80

Untuk menentukan tergolong sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik, maka jumlah jawaban responden akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan dan hasil pembagian tersebut akan dapat diketahui jawaban responden termasuk kategori mana.

### I. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka diperlukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* :

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefesien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- XY = Hasil perkalian antara variabel X dan Y
- X = Hasil skor kuisisioner variabel X
- Y = Hasil skor kuisisioner variabel Y
- $X^2$  = Hasil Perkalian Kuadrat dari hasil Kuisisioner variabel X
- $Y^2$  = Hasil Perkalian Kuadrat dari hasil Kuisisioner variabel Y
- N = Besarnya sampel

Kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS (*Statistic Program for Social Science*), untuk mendapatkan nilai korelasi.

### J. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan memasukan dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun analisis

regresi linier berganda dengan model persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel Independen (motivasi)

$X_2$  = Variabel Independen (disiplin)

e = Standart error

## K. Pengujian Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Bertujuan untuk melihat apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan valid atau memang sesuai dengan variabel yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2005 :172).

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai ( $r_{tabel}$ ). Jika

nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  maka pertanyaannya valid dan jika  $r_{hitung} <$   $r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Walizer (1987) menyebutkan pengertian Reliability (Reliabilitas) adalah keajegan pengukuran. Menurut John M. Echols dan Hasan Shadily (2003: 475) reliabilitas adalah hal yang dapat dipercaya. Menurut Masri Singarimbun realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. <http://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reliabilitas.html> di akses tanggal 26 Maret 2015. Setelah melakukan uji validitas dengan taraf signifikan 5% maka selanjutnya peneliti melakukan uji reabilitas dengan perhitungan data dibantu dengan program SPSS Statistic 17,0.

Menurut Husein Umar (2011 :171) Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Alpha-Cronbach  $>$  0,6.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 ( $\alpha >$  0,6).

- b. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 ( $\alpha < 0,6$ ).

Setelah hasil nilai koefisien Alfa (*CronBach*) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  pada tabel nilai r. Jika nilai Alfa  $> r_{hitung}$  maka pertanyaan itu reliabel. Sebaliknya jika nilai Alfa  $< r_{hitung}$  maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

## L. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji statistik koefisien korelasi *product momoent* ( $r$ ) digunakan untuk menguji atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T-test yaitu membandingkan antara T hitung dengan T tabel.

Rumus uji :

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

Keterangan

t = Uji t  
r = Koefisien korelasi  
n = Jumlah data

Kaidah pengujian :

jika  $t_{hitung} \geq$  dari  $t_{tabel}$ , maka signifikan

jika  $t_{hitung} \leq$  dari  $t_{tabel}$ , maka tidak signifikan

## 2. Uji F

Uji F ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan atas semua variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil regresi dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $dk_1 = n$  dan  $dk_2 = n - k - 1$ , dimana  $k$  yaitu jumlah variabel independen.

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 3. Uji $R^2$

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentasi variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R^2 = (SSR) / (SST)$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

SSR = *Sum of Square Regression*

SST = *Sum of Square Total*.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentasi variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan ( $R^2$ ), dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 17*. Sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Fakultas Kedokteran**

Cita-cita masyarakat Lampung untuk mempunyai Lembaga Pendidikan Tinggi Kedokteran Negeri dicetuskan pada bulan November 1998, diprakarsai oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia waktu itu Prof. Dr. dr. Farid Anfasa Moeloek, Sp. OG (K) dan Gubernur Lampung waktu itu Drs. H. Oemarsono. Selanjutnya pada Desember 1998 Unila membicarakan dengan dinas/instansi terkait (Bappeda, Kanwil Kesehatan, Kanwil Depdikbud, RS dr.H.Abdul Moeloek, IDI, BKKBN dan Komisi E DPRD Propinsi Lampung serta para pimpinan di lingkungan Unila) sehingga Rektor Universitas Lampung waktu itu Prof. Dr. Ir. Muhajir Utomo, M.Sc menindaklanjuti gagasan tersebut dan memberikan rekomendasi sehingga rencana pendirian Fakultas Kedokteran Unila disetujui dimasukkan dalam Rencana Strategik (Renstra) Unila 1996-2005.

Tim persiapan pembukaan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dibentuk berdasarkan SK Rektor Unila No. 014/J26/1999 tanggal 27 Januari 1999. sebagai penanggung jawab adalah Prof. Dr. Ir. Sutopo Ghani Nugroho, M.Sc. (PR bidang Akademik pada waktu itu) dan Ketua Pelaksana Dr. Drs.

Sutyarso, M.Biomed yang ditugasi menyiapkan proposal pendirian Fakultas Kedokteran Unila.

Proses persiapan pembukaan Fakultas Kedokteran terus berlanjut dengan dilakukan penyempurnaan pada Tim Persiapan Pembukaan Fakultas Kedokteran Unila berdasarkan SK Rektor Unila No. 93/J26/2001 tanggal 16 Januari 2001 tentang pembentukan Tim Teknis Persiapan Penyelenggaraan Pendidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dengan Penanggungjawab Prof. Dr. Ir. Tirza Hanum, MS. (PR Bidang Akademik); Ketua Bidang Akademik dr. Wahyu Purwaganda, M.Sc.; Sekretaris Dr. dr. Efrida Warganegara, M.Kes, Sp.MK.; Anggota : dr. R.E. Rizal Effendi, dr.Taufiqurrahman Rahim, SpOG, dr.Amran Harun, SpA, Dr.Sutyarso, M.Biomed, dr.Ida Fitriani Basyuni, M.Kes, dr.Asep Sukohar; Ketua bidang Kerjasama dan perencanaan fisik Prof.Dr. Ir. Sutopo Ghani Nugroho, M.Sc. dengan anggota Dr. Ida Farida Rivai, Ir. Andhi.

Pada Tanggal 20 Januari 2001 dilakukan pemaparan (ekspose) Proposal Pembukaan Fakultas Kedokteran Unila oleh Rektor dan Tim Teknis dihadapan Tim Komisi Disiplin Ilmu Kesehatan di Jakarta. Hasil pertemuan ini ditindaklanjuti dengan perjanjian kerjasama (MOU) antara Rektor Universitas Padjadjaran dan Unila dengan nomor : 36/J06/4/TU/2001 dan 1994/J26/KL/2001 pada Tanggal 16 Mei 2001 di Bandung, yang diikuti pula dengan penandatanganan kesepakatan kerjasama antara Tim Asistensi Universitas Padjadjaran dengan Tim Teknis Persiapan Penyelenggaraan Pendidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung pada Tanggal 14-15

November 2001. Tim Teknis secara aktif juga melakukan berbagai ekspose tentang FK Unila ke Pemda dan DPRD Propinsi Lampung serta Pemda dan DPRD Kabupaten/ Kota se Propinsi Lampung untuk mendapatkan dukungan. Selanjutnya dilakukan revisi susunan Tim Teknis karena kepindahan Ketua Bidang Akademik (dr.Wahyu Purwaganda,M.Sc.) ke Jakarta sehingga Ketua Bidang Akademik dilimpahkan kepadaDr. dr. Efrida Warganegara, M.Kes, Sp.MK. dengan sekretaris dr.Ida Fitiati Basyuni, M.Kes. berdasarkan SK Rektor No 22/J26/2002 Tanggal 1 Maret 2002.

Berdasarkan saran Komisi Disiplin Ilmu Kesehatan (KDIK) dalam hal ini yang berperan Prof.Dr.Asri Rasyad dan Prof. Dr. Ma'rifin Husin, maka Tim Teknis Persiapan Fakultas Kedokteran Unila menyelenggarakan serangkaian kegiatan Lokakarya / Rapat Kerja yaitu : Rapat Kerja I Tanggal 8-9 April 2002 yang membahas tentang Rencana Kurikulum PSPD Unila; Rapat Kerja II Tanggal 6-7 Mei 2002 yang membahas tentang Rencana Pengembangan Jangka Pendek, Menengah dan Panjang; Lokakarya Kurikulum Semester I dan II untuk mata kuliah prelinik; dan Rapat Kerja III Tanggal 17-18 Juli 2002 yang membahas tentang Rencana Persiapan Pembukaan Program Pendidikan Dokter Unila. Sebagai hasil Rapat Kerja I, maka ditetapkan bahwa kurikulum Fakultas Kedokteran Unila mempunyai kekhasan dan ciri khusus adalahKedokteran Keluarga.

Pada Tanggal 24 Juni 2002 telah disampaikan Proposal Studi Kelayakan Program Studi Pendidikan Dokter Unila sesuai dengan persyaratan pada SK Dirjen Dikti Depdiknas RI No.198/DIKTI/Kep/2001 Tanggal 30 April 2001.

Secara gigih Unila mencari dukungan dari pemerintah daerah sehingga didapat dukungan tertulis dari Pemerintah Daerah dan DPRD Propinsi Lampung serta Kabupaten/Kota se Propinsi Lampung yang secara konkrit siap mendukung dana untuk pengembangan Fakultas Kedokteran Unila selama 5 tahun sejak Tahun 2001/2002. Dalam proses permohonan izin operasional Program Studi Pendidikan Dokter Unila dari Dirjen Dikti, Unila menugasi Ir.R.A.Bustomi Rosyadi, MS yang secara intensif melakukan konsultasi ke Dirjen Dikti. Akhirnya izin operasional Program Studi Pendidikan Dokter dari Dirjen Dikti diberikan pada rapat tanggal 25 Oktober 2002 dan diterbitkan SK Dirjen Dikti Depdiknas RI No.3195/D/T/2002 Tanggal 28 Oktober 2002. Selanjutnya Unila menyiapkan penerimaan mahasiswa baru Program Studi Pendidikan Dokter Angkatan Pertama Tahun Akademik 2002/2003. Berita ini disambut gembira oleh seluruh masyarakat Lampung baik yang berada di Propinsi Lampung maupun yang berada di luar Propinsi Lampung.

Pada awal berdirinya, PSPD Unila dikelola oleh Panitia Persiapan Fakultas Kedokteran (PPFK) yang diketuai oleh Dr. Dr. Efrida Warganegara, M.Kes.,Sp.MK., dan dibantu oleh 3 sekretaris, yaitu Bidang Akademik (Sekretaris I) dr. Taufiqurrahman Rahim, Sp.OG, Sekretaris Umum, Keuangan dan Kepegawaian (Sekretaris II) dr. RE. Rizal Effendi dan Sekretaris Bidang Kemahasiswaan (Sekretaris III) dr. Amran Harun, Sp.A. Pada bulan februari 2011 melalui Surat Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam nomer B/439/M.PAN-RB/02/2011 tanggal 16 februari 2011 berubahlan status Persiapan Fakultas kedokteran

menjadi Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Saat ini FK Unila di pimpin oleh Dekan Dr. Sutyarso, M.Biomed dan di bantu oleh para pembantu dekan yaitu Pembantu Dekan I : dr. Muhartono, M.Kes, Sp.PA, Pembantu dekan II : dr. Susianti, M.Sc dan Pembantu Dekan III : dr. H.M. Masykur Berawi, Sp.A.

Universitas Lampung (UNILA) merupakan Perguruan Tinggi Negeri Nasional di Provinsi Lampung yang diresmikan dengan Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pendidikan (PTIP) Nomor 195 Tahun 1965 tanggal 23 September 1965 dan dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 1966. Universitas Lampung adalah lembaga vertikal di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Rektor Universitas Lampung bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Ketika didirikan, Universitas Lampung terdiri dari dua Fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum. Sebelum diresmikan sebagai bagian dari Universitas Lampung, kedua Fakultas tersebut adalah cabang Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang. Pada tahun 1968 dengan Keputusan Dirjen Perguruan Tinggi Nomor 1 Tahun 1968, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Jakarta cabang Tanjungkarang diintegrasikan ke dalam Universitas Lampung, menjadi Fakultas Keguruan (FKg) dan Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), kemudian dengan Keputusan Presiden Nomor 043 Tahun 1982 dikukuhkan menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP).Selanjutnya, diresmikan beberapa Fakultas baru, yaitu Fakultas Pertanian dengan Keputusan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0206/O/1973 tanggal 26 Maret 1973; Fakultas Teknik dengan Keputusan Mendikbud RI Nomor 0132/O/1991 tanggal 6 Juni 1991; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) dengan Keputusan Mendikbud RI Nomor 0333/O/1995 tanggal 11 November 1995; Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) dengan Keputusan Mendikbud RI Nomor 0334/O/1995 tanggal 15 November 1995; dan Fakultas Kedokteran berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2011 tanggal 15 Maret 2011. Dengan demikian pada tahun 2011 Universitas Lampung terdiri atas 8 (delapan) Fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, dan Fakultas Kedokteran.

## **B. Visi dan Misi**

Visi Program Studi Pendidikan Dokter Universitas Lampung :

“Fakultas Kedokteran Universitas Lampung Menjadi Fakultas Kedokteran Sepuluh Terbaik di Indonesia pada Tahun 2025 dengan Kekhususan Agromedicine”

Misi Program Studi Pendidikan Dokter Universitas Lampung :

1. Mewujudkan penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berkualitas dengan kekhususan agromedicine;
2. Menghasilkan lulusan yang profesional dan beretika;
3. Mewujudkan tata kelola organisasi yang dapat memberikan pelayanan berkualitas;
4. Mewujudkan pendidikan dokter yang terjangkau dan berkeadilan bagi masyarakat;

5. Meningkatkan sumber daya manusia baik dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berdaya saing;
6. Meningkatkan sarana dan prasarana yang menunjang penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi;
7. Mewujudkan kerjasama dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Tujuan Program Studi Pendidikan Dokter Universitas Lampung :

“Menjadi Fakultas Kedokteran Dua Puluh Terbaik di Indonesia pada Tahun 2015 dengan Kekhususan Agromedicine”

Pegawai kedokteran sendiri terdiri dari 50 orang pegawai Tenaga Kependidikan, PNS terdiri dari 19 orang dan 33 orang yaitu pegawai kontrak berdasarkan peraturan dari universitas lampung sampai saat ini jumlah total yang ada di Fakultas Kedokteran berjumlah 50 orang tenaga kependidikan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pemaparan sebelumnya maka dengan ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, maka Universitas Lampung khususnya Fakultas Kedokteran sebaiknya lebih memperhatikan dalam variabel motivasi

agar mencapai kinerja yang maksimal dalam menjalankan semua tugas yang diberikan kepada semua pegawai. Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai tersebut dapat dilihat bahwa item pertanyaan pimpinan memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai berprestasi dan item pertanyaan selalu mengatasi masalah dalam pekerjaan mendapatkan nilai mean terkecil dengan demikian diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih bervariasi dalam memberikan pertanyaan kepada responden.

2. Hasil penelitian disiplin merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, maka Universitas Lampung khususnya Fakultas Kedokteran sebaiknya lebih memperhatikan dalam variabel disiplin karena disiplin itu merupakan salah satu tingkat yang mempengaruhi kinerja pegawai baik di tingkat organisasi, institusi maupun dalam pemerintahan untuk itu peran semua pihak untuk meningkatkan disiplin sangat di butuhkan untuk kedepannya agar fakultas kedokteran universitas lampung akan lebih baik.

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai tersebut dapat dilihat bahwa item pertanyaan selalu jujur dalam bekerja mendapatkan nilai mean terkecil dengan demikian diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih bervariasi dalam memberikan pertanyaan kepada responden.

3. Hasil penelitian motivasi dan disiplin merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, untuk itu kedepan atau penelitian selanjutnya agar dapat mencapai nilai signifikan yang tinggi dan lebih banyak variabel lain yang ikut di teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri. 2008. *Konsep dan Definisi Konseptual*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Dede Hasan, Kurniadi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Fahmi, Iham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- ..... 2007. *Organisasi dan Manajemen Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Masyhuri dan M. Zainuddin. 2008. *Metode Penelitian - Pendekatan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang. 1981. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Musanef. 1994. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Prawirosentoro, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- ....., 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. Dan Effendi, Sofyan. 2002. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Soenyoto, Ansyar. 1996. *Manajemen Disiplin Kerja*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- ..... 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- ..... 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Website :

<http://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reliabilitas.html>  
di akses tanggal 26 April 2015 pukul 19.30 wib

<http://karlinanukas93.blogspot.nl/?m=1>, diakses pada Hari Jumat,  
di akses tanggal 1 Mei pukul 07.35 wib

<http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html?m=1>  
di akses pada hari Jumat, tanggal 1 Mei 2015, pukul 19.30 wib