



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI SEKRETARIAT KABUPATEN JEMBER**

The effect of motivation and discipline to work  
performance of secretary civil employee at Jember Regency

**TESIS  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**Oleh  
AGUSTIN EKA WAHYUNI, SSTP  
Nim : 070920101003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
KONSENTRASI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK  
JURUSAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2010**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI SEKRETARIAT KABUPATEN JEMBER**

The effect of motivation and discipline to work  
performance of secretary civil employee at Jember Regency

**TESIS DISERAHKAN KEPADA PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS JEMBER UNTUK MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR**

**MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**Oleh  
AGUSTIN EKA WAHYUNI, SSTP  
Nim : 070920101003**

**Pembimbing Tesis  
Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA  
Drs. Boedijono, M.Si**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
KONSENTRASI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK  
JURUSAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2010**

### **MOTTO**

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,  
Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan)  
Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,  
Dan hanya kepada Tuhanmulah hedaknya kamu berharap  
(QS Alam Nasyrh (94) : 5-8)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agustin Eka Wahyuni,SSTP

NIM : 070920101003

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul ” Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember ” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, November 2010  
Yang menyatakan,

Agustin Eka Wahyuni,SSTP  
NIM 070920101003

**TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI SEKRETARIAT KABUPATEN JEMBER**

**Oleh**

**Agustin Eka Wahyuni, SSTP  
NIM 070920101003**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA  
Nip 19520727 198103 1 003**

**Dosen Pembimbing Anggota**

**Drs. Boedijono, M.Si  
Nip 19610331 198902 1 001**

## PENGESAHAN

Tesis berjudul " Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember" telah diuji dan disahkan pada :  
Hari, Tanggal : Senin, 8 November 2010  
Tempat : Gedung Pascasarjana- FISIP Universitas Jember

Tim Penguji :  
Ketua

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA  
NIP 19520727 198103 1 003

Anggota I

Anggota II

Drs. Boedijono, M.Si  
NIP 19610331 198902 1 001

Dr. Sasongko, M.Si  
NIP 19570407 198609 1 001

Mengetahui/Menyetujui  
Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi,

Prof. Dr. Kabul Santoso, M.S  
NIP 19430714 197008 1 001

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA  
NIP 19520727 198103 1 003

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PNS DI SEKRETARIAT KABUPATEN JEMBER, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi

Penulis telah berusaha secara maksimal untuk menyempurnakan tesis ini sebagaimana layaknya sebuah penelitian ilmiah, namun disadari bahwa keterbatasan pengetahuan yang dimiliki menyebabkan masih kurang sempurnanya tesis ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif ke arah penyempurnaan tesis ini, akan penulis terima dengan senang hati.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari Dosen Pembimbing, untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang mendalam kepada : Bapak Prof. DR. Hary Yuswadi, MA selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Boedijono, Msi selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang dengan kesabaran dan keikhlasannya telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk yang sangat berharga dan sarat akan sentuhan nilai-nilai akademik.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Jember, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Administrasi.
2. Dekan FISIP Universitas Jember, yang telah membantu selama mengikuti Program Megister.
3. Direktur Program Pascasarjana dan Ketua Program Magister Administrasi beserta staf, yang telah membantu selama mengikuti Program Magister.

4. Dosen Pengajar pada Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Administrasi yang dengan penuh kesabaran memberikan ilmu bagi kami mahasiswa dalam memperdalam Ilmu Administrasi.
5. Seluruh staf administrasi pada Program Pascasarjana Universitas Jember yang telah memberikan pelayanan administrasi dengan baik selama mengikuti perkuliahan.
6. Bapak Bupati Jember beserta seluruh staf, yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.
7. Rekan-rekan kerja dan rekan-rekan mahasiswa yang telah memberi dorongan semangat dan dorongan, yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga kepada Ayahanda Drs. M Halil Syafii dan Ibunda Utami serta Suami tercinta Guntur Pramono, SE serta kedua anakku Nararya Adara Azka dan Lareina Aulia Rameyza yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan penulis baik dalam pendidikan maupun dalam berkarier.

Akhir kata, semoga bantuan dan dukungan yang diberikan memperoleh berkah dan pahala dari Allah SWT.

Jember,

2010

Penulis,

AGUSTIN EKA WAHYUNI, SSTP



## RINGKASAN

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sedangkan disiplin merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan. Meningkatkan motivasi dan menegakkan disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan oleh setiap pemimpin guna mendorong peningkatan hasil kerja bawahannya dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory survey*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Sedangkan rancangan uji hipotesis untuk membuktikan besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan teknik statistik parametrik yaitu analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung, yang berarti peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung, yang berarti peningkatan disiplin akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsungnya lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung melalui disiplin. Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember. Variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin

Kata Kunci  
Motivasi  
Disiplin  
Kinerja

## SUMMARY

*Motivation represents psychological process which express the existence of interaction attitude, requirement, decision and perception that happened at someone. While discipline represent strength of which can force officer to play the game and also working procedure which have been specified. Improving motivation and uphold discipline represent one of management function which need to be executed by each every leader utilize to push the make-up of result of its subordinate in organization. Giving motivation and enforcer of civil employee discipline in Secretariat of Jember Regency expected can improve its civil employee work performance.*

*Method which used in this research is method of explanatory survey. Technique data collecting the used questioner, observation and interview. While device test hypothesis to prove the level of effect free variable and variable tied to be used technique of statistic parametric that is Double Linier Resregion.*

*The result has shown that the motivation is significantly positive to the performance. This effect is a direct effect, that means the increasing motivation followed by increasing the employees performance. The dicipline is significantly positive to the performance. This effect is a direct effect, that means the increasing dicipline followed by the increasing employees performance. The motivation is significantly positive to the dicipline, this effect is a direct effect. The motivation is significantly positive to the performance. The motivation and dicipline is significantly positive to the civil government employyes in secretariat of Jember Regency. The variation of performance changing shown by motivation variable and dicipline variable.*

### Key Word

*Motivation, Dicipline, Performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Persepsi teori .....	9
2.2 Kinerja.....	10
2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	14
2.2.2 Penilaian Kinerja .....	18
2.3 Motivasi .....	18
2.3.1 Konsep Motivasi .....	18
2.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	20
2.4 Disiplin .....	35
2.4.1 Disiplin Waktu .....	40
2.4.2 Disiplin Kerja.....	40

2.5	Hubungan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai .....	41
2.5.1	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.5.2	Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.6	Penelitian Sebelumnya .....	42
2.7	Kerangka Konseptual .....	43
2.8	Hipotesis.....	43

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	44
3.2	Operasionalisasi Variabel .....	44
3.3	Populasi dan Sampel .....	48
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.5	Instrumen Penelitian.....	50
3.6	Metode Analisis .....	50
3.7	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	51
3.8	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	54

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
4.2	Susunan Organisasi Sekretariat Kabupaten Jember .....	58
4.3	Diskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.3.1.	Motivasi .....	61
4.3.2.	Disiplin .....	69
4.3.3.	Kinerja .....	75
4.4	Analisis Data .....	79
4.4.1.	Analisis Jalur .....	79
4.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.4.2.	Pengujian secara Parsial .....	82
4.4.3.	Pengujian secara Bersama-sama ( Uji F).....	84
4.4.5	Menghitung Jalur.....	84
4.5	Pembahasan .....	86

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Implikasi Teoritik .....	89
5.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengurusan Kenaikan Gaji Berkala .....	3
Tabel 1.2 Absensi Apel Pagi .....	5
Tabel 1.3 Data Kemangkiran Pegawai .....	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	53
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon.....	55
Tabel 4.4 Tabulasi Frekuensi Tanggapan Responden (Fisiologis) .....	59
Tabel 4.5 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Keamanan) .....	61
Tabel 4.6 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Sosial).....	62
Tabel 4.7 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Penghargaan).....	64
Tabel 4.8 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Aktualisasi Diri) .....	65
Tabel 4.9 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Frekuensi Kehadiran) .....	67
Tabel 4.10 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Standar Kerja) .....	69
Tabel 4.11 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Peraturan Kerja) .....	70
Tabel 4.12 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (kewaspadaan pegawai)..	71
Tabel 4.13 Tabulasi frekuensi tanggapan responden ( Etika kerja).....	72
Tabel 4.14 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (ketelitian pegawai) .....	74
Tabel 4.15 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Ketepatan kerja) .....	74
Tabel 4.16 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Optimalisasi hasil kerja)	75
Tabel 4.17 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Peaksanaan tugas rutin).	75
Tabel 4.18 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Pelaksanaan tugas pembantuan .....	76
Tabel 4.19 Tabulasi frekuensi tanggapan responden (Ketepatan waktu) .....	77
Tabel 4.20 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.21 Pengujian signifikasi persamaan regresi Multipel (ANOVA).....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan dari Maslow .....	23
Gambar 2.2 Teori Motif dan Motivasi .....	34
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 2.4 Model Analisis Jallur .....	79



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Daftar Kuisisioner

Lampiran 2 : Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 : Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

