



UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BADAN NASIONAL PENGELOLA PERBATASAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Magister Pertahanan

**BACHTIAR ACHMAD
120160201005**

**FAKULTAS MANAJEMEN PERTAHANAN
PRODI MANAJEMEN PERTAHANAN**

**BOGOR
FEBRUARI 2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Bachtiar Achmad
NIM : 120160201005
Program Studi : Manajemen Pertahanan
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan

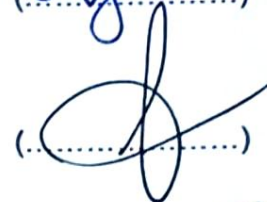
Telah berhasil dipertahankan di hadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan pada Program Studi Manajemen Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan, universitas Pertahanan.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Marsda TNI (Purn) Dr. Agus Sudarya, S.H., S.E., M.M., M.Sc

()

Pembimbing II : Drs. Susanto, M.Psi

()

Penguji I : Kolonel Czi Dr. Ir. Edy Saptono, M.M.

()

Penguji II : Dr. Drs. Haetami, M.Ag.

()

Penguji III : Sri Murtiana, S.Sos., M.M.

()

Ditetapkan di : Bogor

Tanggal : Maret 2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya atau bagian karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan jenjang apapun di suatu Perguruan Tinggi; dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat istilah, frasa, kalimat, paragraf, sub-bab, atau bab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan; kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan dan undang-undangan yang berlaku.

Bogor, Februari 2019

BACHTIAR ACHMAD
NPM. 120160201005

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Pertahanan Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BACHTIAR ACHMAD
NIM : 120160201005
Program Studi : Manajemen Pertahanan
Fakultas : Manajemen Pertahanan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di
Badan Nasional Pengelola Perbatasan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Universitas Pertahanan Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan Tugas Akhir selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta/Karya intelektual dari tesis ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, Februari 2019

BACHTIAR ACHMAD
NPM. 120160201005

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyandang gelar Magister Pertahanan pada Program Studi Manajemen Pertahanan Fakultas Manajemen Pertahanan Universitas Pertahanan.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

- (1) Bapak Walikota Bandung;
- (2) Bapak Rektor Universitas Pertahanan Indonesia;
- (3) Bapak Dekan Fakultas Manajemen Pertahanan;
- (4) Bapak Brigadir Jenderal TNI Dr. Ahwan Ismadi, S.Pd.I., S.H., M.H, selaku Kaprodi Manajemen Pertahanan periode 2016-2017;
- (5) Bapak Kolonel Cba Dr. Yusuf Ali, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pertahanan yang senantiasa memberi arahan, pengajaran, motivasi dan nasihat kepada peneliti;
- (6) Bapak Marsda TNI (Purn) Dr. Agus Sudarya, S.H., S.E., M.M., M.Sc dan Bapak Drs. Susanto, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- (7) Para dosen reviewer dan penguji : Dr. Herlina J. R. Saragih, M.Si; Kolonel Czi Dr. Ir. Edy Saptono, M.M.; Kolonel Laut (T) Dr. Aris Sarjito, ST., M.Ap.; Dr. Drs. Haetami, M.Ag.; dan Ibu Sri Murtiana, S.Sos., M.M., yang telah memberikan masukan dan saran demi perbaikan tesis ini;
- (8) Bapak Sekretaris Badan Nasional Pengelola Perbatasan;
- (9) Bapak Kasubbag Humas dan Protokol pada BNPP yang telah membantu peneliti dalam proses pengumpulan data, dan juga seluruh responden pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan atas respon dan informasinya;

- (10) Dosen dan Staff pengajar Universitas Pertahanan;
- (11) Keluarga tercinta yang selalu menyemangati dan memberikan dorongan dalam masa-masa pembuatan tesis ini;
- (12) Keluarga besar mahasiswa Manajemen Pertahanan Cohort 8;
- (13) Staf Prodi dan Fakultas Manajemen Pertahanan terutama Kang Deni dan Mbak Nevada; dan
- (14) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moral maupun material dalam penyusunan tesis ini.

Peneliti menyadari karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, saran dan kritik yang bersifat membangun akan peneliti terima dengan sangat terbuka. Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan berkat-Nya bagi kita semua.

Bogor, Februari 2019

BACHTIAR ACHMAD
NPM. 120160201005

ABSTRAK

Nama : Bachtiar Achmad
NIM : 120160201005
Program Studi : Manajemen Pertahanan
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan

Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi BNPP, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. salah satu unsur ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara nasional. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, profesi PNS diharapkan mampu mengelola dan mengembangkan diri serta mempertanggungjawabkan kinerjanya. Pada dasarnya manajemen PNS tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, mengharapkan PNS mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai kinerja yang optimal untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Pemerintah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja PNS pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan (BNPP). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 63 orang responden, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan statistik dengan bantuan program Microsoft excel dan SPSS.

Hasil analisis statistik membuktikan di BNPP terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja sebesar 82,1% namun tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan secara bersama-sama antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja PNS sebesar 53,3%.

Kata Kunci : Disiplin PNS, Kinerja PNS, Motivasi, Pengelolaan Perbatasan

ABSTRACT

Name : *Bachtiar Achmad*
NIM : *120160201005*
Program of Study : *Defense Management*
Thesis Title : *The Influence of Discipline and Motivation on Civil Servants Performance at the National Border Management Agency of The Republic of Indonesia*

To ensure the effectiveness and efficiency of the implementation of BNPP's duties and functions, a professional State Civil Service (ASN) is required. one of the elements of ASN is Civil Servants (PNS), namely Indonesian citizens who fulfill certain requirements, are appointed as regular ASN Employees by Personnel Development Officials to occupy government positions and have an Employee Identification Number nationally. As part of bureaucratic reform, PNS professions are expected to be able to manage and develop themselves and account for their performance. Basically, PNS management does not only expect skilled and skilled human resources, but more importantly, expects civil servants to work diligently and wish to achieve optimal performance to support the achievement of goals and targets set by the Government.

This study aims to determine the effect of discipline and motivation on the performance of civil servants at the National Border Management Agency (BNPP). The research method used was quantitative with a sample of 63 respondents, data collection techniques used were using questionnaires and data analysis using statistics with the help of Microsoft Excel and SPSS programs.

The results of statistical analysis prove that at BNPP there is a direct and significant influence between Motivation and Performance of 82.1% but there is no direct and significant influence between Discipline on Performance. There is a direct and significant influence together between Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at 53.3%.

Keywords: Border Management, Civil Servants Discipline, Motivation, PNS Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Signifikansi Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian	4
1.3.2. Signifikansi Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.4.1. Aspek Teoretis	4
1.4.2. Aspek Praktis	5
1.5. Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian	5
1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian	5
1.5.2. Gambaran Desain Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	6

2.1.	Tinjauan Pustaka	6
2.1.1.	Landasan Konsep dan Teori	6
2.1.1.1.	Disiplin	6
2.1.1.2.	Motivasi.....	7
2.1.1.3.	Kinerja.....	8
2.1.2.	Penelitian Terdahulu	10
2.2.	Kerangka Pemikiran	13
2.3.	Hipotesis	14
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		16
3.1.	Desain Penelitian	16
3.2.	Sumber Data, Subjek, dan Objek Penelitian.....	16
3.2.1.	Sumber Data.....	16
3.2.1.1.	Data Primer	16
3.2.1.2.	Data Sekunder	16
3.2.2.	Subjek Penelitian	17
3.2.2.1.	Populasi	17
3.2.2.2.	Sampel	18
3.2.3.	Objek Penelitian.....	19
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.4.	Teknik Analisis Data	20
3.4.1.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	20
3.4.1.1.	Uji Validitas	20
3.4.1.2.	Uji Reliabilitas	21
3.4.2.	Uji Asumsi Klasik	22
3.4.3.	Analisis Korelasi	24
3.4.3.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	25
3.4.3.2.	Teknik Pengujian Hipotesis.....	25
3.4.3.3.	Koefisien Determinasi	27
3.5.	Prosedur Penelitian	28
3.5.1.	Instrumen Penelitian	28
3.5.2.	Data Primer.....	28
3.5.3.	Data Sekunder.....	28

3.5.4.	Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Data	29
3.5.5.	Definisi Operasional.....	29
3.5.5.1.	Variabel Bebas (Independen)	29
3.5.5.2.	Variabel Terikat (Dependen)	30
3.6.	Jadwal Penelitian.....	32
BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1.	Gambaran Subyek Penelitian	33
4.1.1.	Profil BNPP.....	33
4.1.2.	Struktur Organisasi	35
4.1.3.	Visi dan Misi BNPP	35
4.1.4.	Tugas dan Fungsi BNPP	36
4.2.	Hasil Penelitian	42
4.2.1.	Deskriptif Data Responden	42
4.2.1.1.	Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	42
4.2.1.2.	Tanggapan Responden Variabel Disiplin (X1)	43
4.2.1.3.	Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)	45
4.2.2.	Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.2.2.1.	Uji Validitas	46
4.2.2.2.	Uji Reliabilitas	49
4.3.	Analisis Data.....	50
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik	51
4.3.1.1.	Uji Normalitas	51
4.3.1.2.	Uji Heterokedastisitas	54
4.3.1.3.	Uji Multikolinieritas	55
4.3.1.4.	Uji Autokorelasi.....	56
4.4.	Analisis Regresi	57
4.4.1.	Analisis Regresi Berganda.....	57
4.4.2.	Uji t.....	58
4.4.3.	Uji F	6060
4.4.4.	Koefisien Determinasi.....	611
4.5.	Pembahasan.....	62
4.5.1.	Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	62

4.5.2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)	63
4.5.3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y).....	63
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1. Simpulan.....	65
5.2. Rekomendasi dan Saran	65
5.2.1. Rekomendasi.....	65
5.2.2. Saran	66
5.2.2.1. Saran Teoritis	66
5.2.2.2. Saran Praktis	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	14
Gambar 4.1. Peta Lokasi Alamat BNPP	34
Gambar 4.2. Struktur Organisasi BNPP	35
Gambar 4.3. Grafik Normalitas	53
Gambar 4.4. Grafik Normal Plot Normalitas	54
Gambar 4.5. Grafik Heterokedastisitas	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1.	Komposisi PNS di BNPP	17
Tabel 3.2.	Komposisi Sampel	18
Tabel 3.3.	Rentang Skala Likert.....	20
Tabel 3.4.	Kriteria Pengujian Durbin Watson (<i>DW test</i>).....	23
Tabel 3.5.	Definisi Operasional.....	30
Tabel 3.6.	Jadwal Penelitian	32
Tabel 4.1.	Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel 4.2.	Tanggapan Responden Variabel Disiplin (X1).....	43
Tabel 4.3.	Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)	45
Tabel 4.4.	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	47
Tabel 4.5.	Uji Validitas Variabel Disiplin (X1).....	48
Tabel 4.6.	Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	49
Tabel 4.7.	Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.8.	Uji Normalitas	52
Tabel 4.9.	Tabel Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.10.	Uji Autokorelasi.....	57
Tabel 4.11.	Hasil Regresi Berganda	57
Tabel 4.12.	Hasil Perhitungan Uji t	59
Tabel 4.13.	Hasil Perhitungan Uji F	61
Tabel 4.14.	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2	Daftar Jawaban Responden dan Kode Data.....	75
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
Lampiran 4	Daftar Distribusi t Tabel.	85
Lampiran 5	Foto.....	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Wilayah Indonesia berbatasan dengan sepuluh Negara yaitu Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, Vietnam, India, Papua Nugini, Palau, Timor Leste dan Australia. Pada masa damai, wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia digunakan sebagai Wilayah Pertahanan untuk kepentingan pembangunan dan pembinaan kemampuan pertahanan sebagai perwujudan daya tangkal bangsa dan dalam keadaan perang, wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia digunakan sebagai Wilayah Pertahanan untuk kepentingan perang (Peraturan Pemerintah Nomor 68 tahun 2014). Menurut perspektif pertahanan Negara tersebut, wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar adalah lini depan pertahanan Negara yang diharapkan memiliki daya tangkal tinggi.

Pengelolaan wilayah perbatasan diperlukan untuk memberikan kepastian hukum mengenai ruang lingkup wilayah negara, kewenangan pengelolaan wilayah negara, dan hak-hak berdaulat. Kebijakan pembangunan wilayah perbatasan serta pulau-pulau kecil terluar perlu direncanakan secara konseptual serta terpadu antara kepentingan kesejahteraan dan kepentingan pertahanan keamanan dengan tidak meninggalkan kepentingan kelestarian lingkungan hidup.

Pengelolaan perbatasan merupakan bagian integral dari manajemen Negara, yang secara operasional merupakan kegiatan penanganan atau pengelolaan batas wilayah dan kawasan perbatasan sejalan dengan reorientasi kebijakan pembangunan di kawasan perbatasan melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara yang sekaligus memberikan mandat kepada Pemerintah untuk membentuk Badan Pengelola Perbatasan di tingkat pusat dan daerah dalam rangka mengelola kawasan perbatasan. Berdasarkan amanat Undang-undang tersebut, Pemerintah melalui Peraturan Presiden

Nomor 12 Tahun 2010 membentuk Badan Nasional Pengelola perbatasan (BNPP). Dalam konteks pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan, BNPP mengedepankan sinergi kebijakan dan program, sehingga kelemahan dan keterbatasan yang ada selama ini, yakni penanganan perbatasan negara secara ad-hoc dan parsial serta egosektoral, yang telah mengakibatkan *overlapping* dan *redundance* serta salah sasaran dan inefisiensi dalam pengelolaan perbatasan, diharapkan dapat diperbaiki. BNPP diharapkan dapat mendorong dan memfasilitasi terciptanya kebijakan dan program pengelolaan batas wilayah negara dan pembangunan kawasan perbatasan secara terintegrasi dan terpadu. Ruang lingkup tugas utama BNPP adalah mengelola Batas Wilayah Negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kawasan perbatasan melalui penetapan kebijakan program pembangunan perbatasan, penetapan rencana kebutuhan anggaran, pengkoordinasian pelaksanaan, evaluasi serta pengawasan terhadap pengelolaan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan.

Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi BNPP, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. salah satu unsur ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara nasional. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, profesi PNS diharapkan mampu mengelola dan mengembangkan diri serta mempertanggungjawabkan kinerjanya. Manajemen PNS tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, mengharapkan PNS mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai kinerja yang optimal untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Sebagai profesi, PNS memiliki serangkaian kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Apabila tidak ditaati atau dilanggar, maka PNS dijatuhi hukuman disiplin. Di sisi lain, PNS memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan pergaulan sebagai motivasi pelaksanaan tugasnya.

Mengacu pada *Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*, salah satu masalah utama Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara adalah tingkat produktivitas PNS yang masih rendah. Hal ini menjadi menarik, karena seharusnya dengan serangkaian aturan disiplin dan motivasi yang telah ada, pencapaian kinerja PNS dapat dilaksanakan secara optimal. Dalam hal pengelolaan perbatasan, rendahnya produktivitas PNS akan menghambat keberlangsungan pengelolaan perbatasan itu sendiri. Jika terbukti, maka hal ini akan menjadi kontraproduktif dengan arah kebijakan pemerintah yang menghendaki terwujudnya kesejahteraan, pertahanan keamanan dan kelestarian lingkungan di wilayah perbatasan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melaksanakan penelitian untuk mengukur sejauh mana penerapan Disiplin dan Motivasi di Badan Nasional Pengelola Perbatasan serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah disiplin berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan?
- c. Apakah disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan?

1.3. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan;
- b. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan; dan
- c. Menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

1.3.2. Signifikansi Penelitian

Mengingat peran strategis dari BNPP dalam kaitannya dengan pertahanan negara, kinerja pegawai di BNPP perlu untuk selalu dalam kondisi baik sehingga penelitian ini mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini menurut peneliti penting dilakukan sebagai salah satu bahan pertimbangan penentuan kebijakan peningkatan kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Aspek Teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi kepustakaan ilmu manajemen khususnya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada Prodi Manajemen Pertahanan di Universitas Pertahanan, serta sebagai sumber referensi untuk peneliti yang berniat mengembangkan penelitian yang serupa di kemudian hari.

1.4.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan saran sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja PNS di BNPP maupun di instansi-instansi yang berkaitan dengan pertahanan Negara lainnya di masa yang akan datang,

1.5. Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian

1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menganalisis upaya peningkatan kinerja PNS pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Untuk mempertajam analisis, ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin dan motivasi.

1.5.2. Gambaran Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan metode explanatory survey. Survey dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada PNS di BNPP yang dipilih secara *strata dan cluster sampling* berdasarkan unit kerja dan jabatannya yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi yang berbentuk skala *Likert* lima poin. Data tersebut dianalisis melalui analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pengolahan data menggunakan *Microsoft Excel* dan SPSS.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Konsep dan Teori

2.1.1.1. Disiplin

Sondang P. Siagian (2015) menyebutkan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, disebutkan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif, merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan Disiplin korektif merupakan suatu bentuk penerapan kedisiplinan apabila ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Secara lebih spesifik, Malayu S.P. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selanjutnya menurut Bedjo Siswanto (2005), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar disiplin dan juga wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh organisasinya serta kesediaan menerima sanksi apabila tidak melaksanakan peraturan dan norma-norma tersebut. Disiplin mencerminkan kepribadian dan tanggung jawab aparatur. Disiplin yang tinggi akan mempermudah proses pencapaian tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Disiplin diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang tertib dan teratur.

2.1.1.2. Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2015). Dari segi taksonomi, Sondang P. Siagian (2012) dalam bukunya *“Teori Motivasi dan Aplikasinya”* mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata *movere* dalam bahasa Latin yang artinya bergerak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan sikap perilaku dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang ditentukan. Dan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi seseorang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan bersahabat (McClelland dalam Siagian, 2012)

H. Malayu S. P. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa : “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 tujuan”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang menggerakkan semangat anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan melakukan sesuatu. Ada yang berpendapat bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi walaupun dengan kecakapan yang sedang-sedang saja, sedangkan meskipun mempunyai kecakapan yang tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat enam karakteristik pegawai yang mempunyai motivasi tinggi yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi;
- b. Berani mengambil dan memikul resiko;
- c. Memiliki tujuan yang realistik;
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan;
- e. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan; dan
- f. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.

2.1.1.3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2012), berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang akan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indra Bastian (dalam Fahmi,

2014) menyatakan bahwa : “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2014), Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- a. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan;
- b. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan;
- c. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari;
- d. Kerja sama. Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

2.1.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Jenis Penelitian, (tahun)	Judul	Hasil
1.	Rusnani, Tesis (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya	Secara parsial (individu) motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X1) sebesar 2,308 dan t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,308 > 1,980$. Disiplin secara parsial (individu) berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 4,837 dan t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,837 > 1,980$.
2.	Annisa Pratiwi, Tesis (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05).

		Telkom Pekalongan	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.
3.	Yoga Arsyenda, Tesis (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Bappeda Kota Malang	Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.097 sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db residual = 33) adalah sebesar 2,034515 dan signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05. Begitu pula disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,034515 dan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

4.	Regina Aditya Reza, Tesis (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,628 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Begitu pula disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,628 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005.
----	-------------------------------------	--	--

Sumber : Data Sekunder, diolah 2018

Beberapa peneliti di atas telah melakukan penelitian untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan/pegawai pada suatu instansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu terdapatnya kesamaan variabel-variabel yang diteliti. Namun perbedaannya yaitu penelitian penelitian ini secara spesifik dilaksanakan pada subjek dan tempat penelitian yang berbeda yaitu terhadap Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

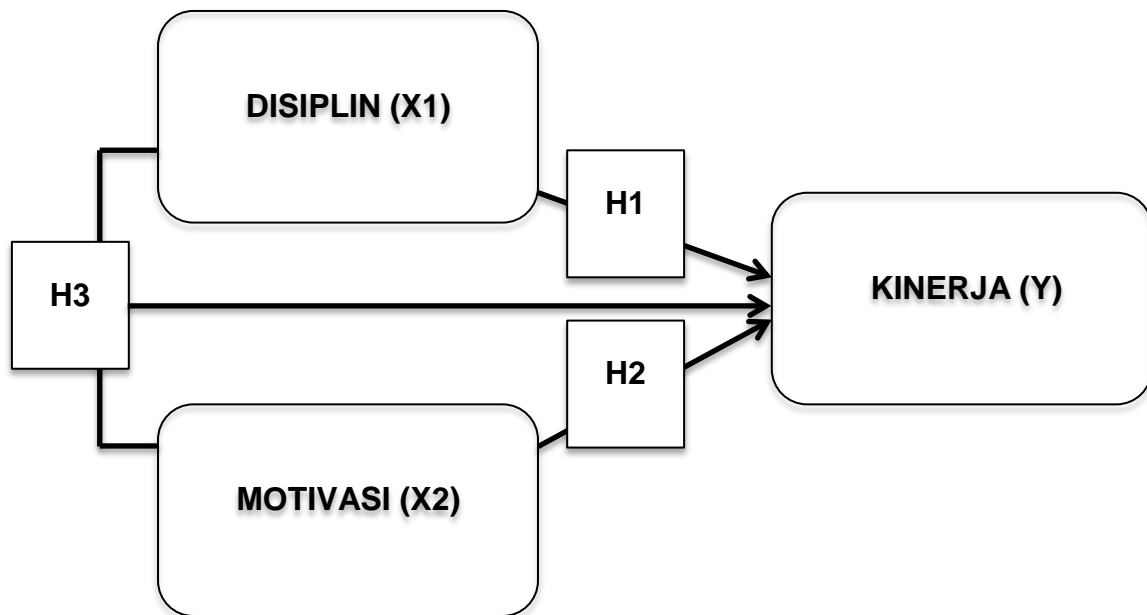
2.2. Kerangka Pemikiran

Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014) bahwa Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/ karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja.

Victor Vroom dalam Mangkunegara (2014) menyatakan : “Seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus lebih besar, kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja.

Menurut Mangkunegara (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu : kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang (otoritas), disiplin, dan inisiatif. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

hubungan-hubungan antar variabel tersebut di atas dapat digambarkan ke dalam skema kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : diolah peneliti, 2019

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual).

berdasarkan teori, konsep, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis yang diajukan peneliti adalah :

- a. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

H₁ : Disiplin (X₁) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan (Y).

- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

H₂ : Motivasi (X₂) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan (Y).

c. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja

H₃ : Disiplin (X₁) dan Motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan (Y).

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yaitu suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, dan kinerja dengan diberikan penilaian yang berbentuk skala *Likert* lima point kepada para PNS di BNPP. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan piranti lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) untuk menjawab adakah keterkaitan dan saling pengaruh antara kondisi disiplin PNS, motivasi PNS, serta kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

3.2. Sumber Data, Subjek, dan Objek Penelitian

3.2.1. Sumber Data

3.2.1.1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber utama yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden

3.2.1.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, buku-buku di perpustakaan, dokumen perencanaan dan kepegawaian BNPP, serta studi dokumentasi lainnya termasuk referensi melalui internet yang mendukung penelitian ini.

3.2.2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang dimintai keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Subjek dalam penelitian ini adalah para PNS yang bekerja di Sekretariat Tetap Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

3.2.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan sejumlah 172 orang yang tersebar pada 4 (empat) unit kerja yaitu satu (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) Deputi.

Tabel 3.1 Komposisi PNS di BNPP

UNIT KERJA	JUMLAH POPULASI
Sekretariat	74 orang
Deputi Bidang Pengelolaan Batas Wilayah Negara	33 orang
Deputi Bidang Pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan	32 orang
Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan	33 orang
Total	172 orang

Sumber : Data Kepegawaian BNPP, 2019

Selain PNS, juga terdapat sebanyak 108 orang Aparatur Sipil Negara yang bekerja di BNPP sebagai supporting staff dengan status tenaga kontrak (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Namun karena memiliki karakteristik yang berbeda dari segi hak dan kewajibannya, maka supporting staff tidak dimasukkan dalam kelompok populasi penelitian ini.

3.2.2.2. Sampel

Karena keterbatasan tenaga dan waktu, maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *strata dan cluster sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan memperhatikan strata (tingkatan) dan area yang ada dalam anggota populasi. Banyaknya sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Di mana :

- n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Taraf Kesalahan

Dalam penelitian ini peneliti mengharapkan tingkat kepercayaan sebesar 90%, sehingga :

$$n = \frac{172}{1 + 172(0,1)^2}$$

$$= \mathbf{63,28 \text{ orang} \text{ dibulatkan menjadi } 63 \text{ orang}}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh ukuran sampel sebesar 63,28 orang. Angka tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 orang PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Diperoleh penyebaran responden sebagai berikut :

Tabel 3.2 Komposisi sampel

UNIT KERJA	JUMLAH SAMPEL
Sekretariat	27 orang
Deputi Bidang Pengelolaan Batas Wilayah Negara	12 orang

Deputi Bidang Pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan	12 orang
Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan	12 orang
Total	63 orang

Sumber : Data Kepegawaian BNPP, 2019

3.2.3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan pembinaan kepegawaian pada Sekretariat Tetap Badan Nasional Pengelola Perbatasan yang berlokasi di Jalan Kebon Sirih No. 31 Jakarta dengan variabel berupa disiplin, motivasi, dan kinerja PNS.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan studi pustaka. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana pertanyaan atau pernyataan telah memiliki alternatif jawaban (*option*) yang tinggal dipilih oleh responden. Responden tidak bisa memberikan jawaban atau respon lain kecuali yang telah tersedia sebagai alternatif jawaban.

Skala yang digunakan dalam angket ini adalah skala *likert*. Sugiyono (2013) menyatakan “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Selanjutnya jawaban responden mendapat nilai sesuai dengan alternatif jawaban yang bersangkutan. Kriteria penilaian dari pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban, yaitu untuk pernyataan positif mempunyai nilai SS = 5, S = 4, R = 3, TS = 2, dan STS = 1 sedangkan untuk pernyataan negatif mempunyai nilai SS = 1, S = 2, R = 3, TS = 4, dan STS = 5. Berikut digambarkan tentang skala pada model Likert:

Tabel 3.3 Rentang Skala Likert

Pernyataan Sikap	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Sumber : Gujarati (2006)

Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan data berupa pustaka yang merupakan data pendukung dari data hasil kuesioner. Data yang diperoleh melalui studi pustaka mempunyai nilai penting yang sama.

3.4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik dimana pengelolaan dan analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan bantuan piranti lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

3.4.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

3.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir dalam pernyataan yang dibuat valid atau tidak. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam menguji validitas instrument penelitian ini digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

x = skor tiap butir

y = skor total dari jawaban responden

N = banyaknya jumlah responden

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitasnya semakin tepat pula alat pengukuran tersebut. Adapun syarat umum instrument penelitian dinyatakan valid adalah jika hasil korelasi hitung (r hitung) lebih besar dari nilai (r tabel) pada taraf signifikansi 5%. Dengan menggunakan level of significance 95%, maka:

- a. $r_{\text{(hitung)}} \geq r_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$, berarti item tersebut valid
- b. $r_{\text{(hitung)}} \leq r_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$, berarti item tersebut tidak valid

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan teknik *spearman-brown* dengan satu kali pengukuran sehingga diperoleh angka reliabilitas *alpha cronbach* (α).

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi variabel-variabel yang diukur menggunakan kuesioner. Analisis reliabilitas juga menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berubah bila dilakukan penelitian kembali terhadap objek yang sama dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{i - (k-1) \left\{ 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right\}}$$

Keterangan:

r_1 = koefisien reliabilitas instrument

k = mean kuadrat antara subjek

$\sum ab^2$ = mean kuadrat kesalahan

at^1 = varians total

Hasil dari r_1 kemudian dikorelasikan dengan nilai tabel r product moment dengan level dignifikasi 95%, maka apabila:

- $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti reliabel
- $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas disiplin dan motivasi (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan scatter plot dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS. *Scatter plot* sendiri merupakan sebuah grafik yang diplot poin atau titik yang menunjukkan hubungan antara dua pasang data. Heteroskedastisitas berarti variasi (*variance*) variabel tidak sama untuk semua pengamatan.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap asumsi klasik autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi. Masalah autokorelasi sering ditemukan pada penelitian yang menggunakan data time series. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya masalah autokorelasi pada model regresi yaitu dengan melakukan uji statistik *Durbin-Watson*. Di bawah ini merupakan tabel kriteria pengujian *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.4. Kriteria Pengujian Durbin Watson (*DW test*)

Hipotesis Nol	Jika	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < dL$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$dL \leq d \leq dU$	Tidak ada keputusan
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	$dU < d < 4-dU$	Jangan tolak
Tidak ada korelasi negative	$4-dU \leq d \leq 4-dL$	Tidak ada keputusan
Tidak ada korelasi negative	$4-dL < d < 4$	Tolak

Sumber : Gujarati (2006)

Jika setelah dilakukan pengujian, nilai D-W menyatakan ada autokorelasi atau tidak ada keputusan, maka diperlukan tindakan perbaikan. Tindakan perbaikan ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Watson* yaitu dengan cara menentukan nilai koefisien korelasi dengan menggunakan teknik *Theil-Nagar* (Gujarati, 2006).

d. Uji Normalitas

Menurut Kuncoro (2007) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal ataukah tidak normal. Menurut Santoso (2016) pedoman pengambilan keputusan adalah:

- 1) Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal (asimetris).
- 2) Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal (simetris).

Metode lain untuk mengetahui normalitas adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik dengan melihat grafik secara histogram ataupun dengan melihat secara Normal Probability Plot. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas dengan grafik Normal P-Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas yang pertama dengan melihat grafik secara histogram dan grafik Normal P-Plot.

3.4.3. Analisis Korelasi

Analisis Korelasi tidak menunjukkan sebab akibat, namun pada korelasi dijelaskan besarnya tingkat hubungan antara variabel disiplin dan motivasi (X) dengan variabel kinerja (Y).

3.4.3.1 . Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2013) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen kinerja (Y) dan variabel independen disiplin dan motivasi (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Sugiyono (2013) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

X = Variabel Bebas

b = Koefisien regresi

3.4.3.2. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2013) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel

bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2013) adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F (F_{hitung})

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.4.3.3. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2007), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya pengaruh variabel Disiplin “ X_1 ” dan Motivasi “ X_2 ” terhadap variabel Kinerja “ Y ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

3.5. Prosedur Penelitian

3.5.1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah. Menurut Suharsimi Arikunto (2010) ada beberapa instrumen yang namanya sama dengan metodenya, antara lain :

- a. Instrumen untuk metode tes adalah tes atau soal tes;
- b. Instrumen untuk metode angket atau kuesioner adalah angket atau kuesioner;
- c. Instrumen untuk metode observasi adalah pedoman observasi atau dapat juga berupa *check-list*.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan antara lain angket atau kuesioner yang dapat digunakan untuk mendapatkan data terkait disiplin, motivasi dan kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Selain itu juga menggunakan aplikasi program komputer *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* untuk proses analisis datanya.

3.5.2. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengisian angket (kuesioner) oleh responden.

3.5.3. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh sumber yang telah ada. Data ini diperoleh melalui dokumen yang ada di Badan Nasional Pengelola Perbatasan khususnya pada Bagian Kesekretariatan yang meliputi data-data kepegawaian, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta studi dokumentasi lainnya yang diperoleh dari buku, jurnal, majalah dan internet yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi.

3.5.4. Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Data

Pengujian keabsahan dan keterandalan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dapat dikatakan valid atau sah jika sesuai dengan data yang diperoleh melalui observasi dan studi pustaka. Selain itu, juga dilakukan pengujian instrumen penelitian yang dilakukan dengan cara uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan yang merupakan instrumen penelitian variabel disiplin, motivasi, dan kinerja.

3.5.5. Definisi Operasional

Berikut adalah definisi operasional yang akan dipergunakan di dalam penelitian ini :

3.5.5.1. Variabel Bebas (Independen)

a. Disiplin (X1)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikatornya yaitu tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

b. Motivasi (X2)

Motivasi seseorang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan bersahabat. Dari tiga kebutuhan tersebut, ada salah satu kebutuhan yang mempengaruhi tingkah laku manusia untuk pribadi-pribadi yang berhasil, yaitu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi. Indikatornya ialah memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.

3.5.5.2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel Terikat (Dependen) dalam penelitian ini ialah kinerja (Y), yaitu suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Tabel 3.5 Definisi operasional

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
1	2	3	4	5	6	7
1	(X₁) Disiplin <i>“Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”</i> <i>(Melayu S.P. Hasibuan, 2012)</i>	Tujuan dan Kemampuan	Kedisiplinan tinggi	Tingkat dorongan meningkatkan kedisiplinan	Likert	1
			Kemampuan	Tingkat dorongan menambah kemampuan	Likert	2
		Teladan Pemimpin	Penempatan anggota	Tingkat dorongan mengenali lingkungan dan anggota	Likert	3
			Kepemimpinan	Tingkat dorongan memberikan contoh	Likert	4
		Balas Jasa	Promosi	Tingkat dorongan mengenali lingkungan dan anggota	Likert	5
			Kehadiran	Tingkat kehadiran sbg kriteria dalam promosi jabatan	Likert	6
		Keadilan	Pembagian tugas	Tingkat dorongan bekerja sama dalam tugas	Likert	7-8
		Waskat	Evaluasi	Tingkat dorongan memaksimalkan tugas km selalu dievaluasi	Likert	9
			Bimbingan	Tingkat dorongan bekerja sama dalam tugas	Likert	10
		Sanksi Hukum	Peraturan	Tingkat dorongan mematuhi aturan	Likert	11-12
Ketegasan	Pemberian sanksi	Tingkat dorongan menghindari pelanggaran	Likert	13-14		

2	<p>(X₂) Motivasi “Motivasi seseorang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan bersahabat” (McClelland, dalam Sondang P. Siagian, 2012)</p>	Kebutuhan untuk berprestasi	Target kerja	Tingkat dorongan melebihi target kerja yang dicapai	Likert	1-2		
			Kualitas kerja	Tingkat dorongan meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik	Likert	3-4		
			Tanggung Jawab	Tingkat dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Likert	5-6		
			Penghargaan	Tingkat dorongan untuk mendapatkan penghargaan	Likert	7-8		
		Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	Komunikasi	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan & rekan kerja	Likert	9		
			Persahabatan	Tingkat dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja	Likert	10		
		Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	Kemampuan / keterampilan	Tingkat dorongan untuk ingin tahu	Likert	11-12		
				Tingkat dorongan untuk menjadi lebih maju	Likert	13-14		
		3	<p>(Y) Kinerja Pegawai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara 2014)</p>	Kuantitas Kerja	Kemampuan	Tingkat Kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Likert	1-2
				Kualitas Kerja	Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Likert	3-4
Hasil Kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah				Likert	5-6		
Kerja sama	Jalin kerja sama			Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja	Likert	7		
	Kekompakan			Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Likert	8		
Tanggung jawab	Hasil kerja			Tingkat rasa tanggung jawab ada hasil kerja	Likert	9-12		
Inisiatif	Kemampuan			Tingkat kemampuan memiliki inisiatif pribadi	Likert	13-14		

3.6. Jadwal Penelitian

Penelitian mengikuti jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Utama	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2018				Februari 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyiapan proposal	■	■	■	■																				
2	Seminar Proposal					■																			
3	Perbaikan proposal						■	■	■																
4	Pengumpulan data									■	■	■	■												
5	Pengolahan data													■	■	■	■	■							
6	Penyusunan tesis																	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Sidang tesis																								■

Sumber : diolah peneliti, 2019

BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Subyek Penelitian

4.1.1. Profil BNPP

Badan Nasional Pengelola Perbatasan (disingkat BNPP) adalah Badan pengelola Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara. BNPP merupakan lembaga nonstruktural yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Susunan keanggotaan BNPP terdiri atas:

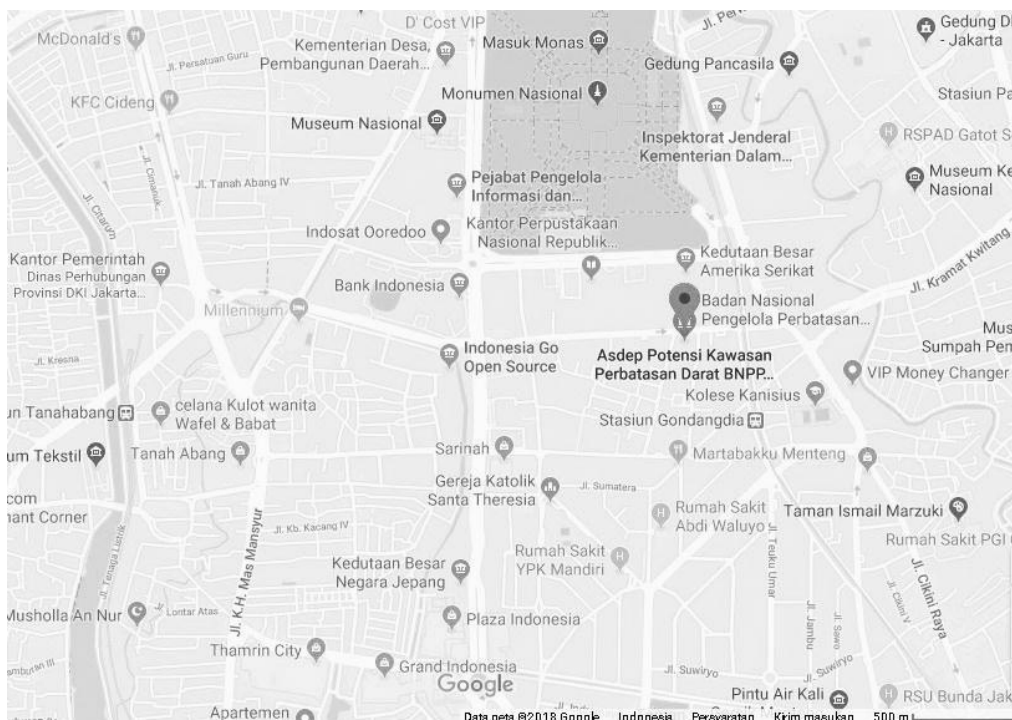
- a. Ketua Pengarah : Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan keamanan;
- b. Wakil Ketua Pengarah I : Menteri Koordinator Bidang Perekonomian;
- c. Wakil Ketua Pengarah II : Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat;
- d. Kepala BNPP : Menteri Dalam Negeri
- e. Anggota :
 - 1) Menteri Luar Negeri;
 - 2) Menteri Pertahanan;
 - 3) Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia;
 - 4) Menteri Keuangan;
 - 5) Menteri Pekerjaan Umum;
 - 6) Menteri Perhubungan;
 - 7) Menteri Kehutanan;
 - 8) Menteri Kelautan dan Perikanan;
 - 9) Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional;
 - 10) Menteri Pembangunan Daerah Tertinggal;
 - 11) Panglima Tentara Nasional Indonesia;
 - 12) Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - 13) Kepala Badan Intelijen Negara;

- 14) Kepala Badan Koordinasi Survei dan Pemetaan Nasional;
- 15) Gubernur Provinsi terkait.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BNPP dibantu oleh Sekretariat Tetap BNPP. Sekretariat Tetap BNPP mempunyai tugas dan fungsi sehari-hari membantu Kepala BNPP serta memberikan dukungan teknis, koordinatif dan administratif kepada BNPP. Sekretariat Tetap BNPP terdiri dari:

- a. Sekretaris BNPP;
- b. Deputi Bidang Pengelolaan Batas Wilayah Negara;
- c. Deputi Bidang Pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan; dan
- d. Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan.

BNPP beralamat di Jalan Kebon Sirih No. 31A, Jakarta Pusat
Telp. : (021) 3142142. Adapun official site dari BNPP sendiri yaitu www.bnpp.go.id dan alamat email info@bnpp.go.id.

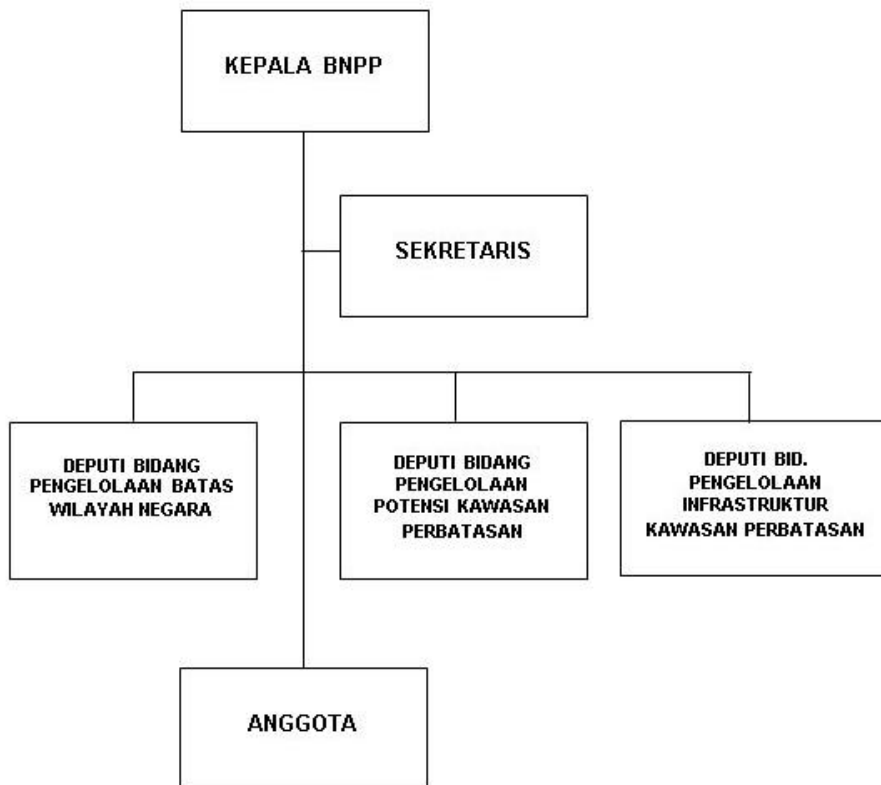


Gambar 4.1 Peta Lokasi Alamat BNPP

Sumber : Google Maps, diolah 2018

4.1.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2010, BNPP memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.2. Struktur Organisasi BNPP
Sumber : Perpres no. 12 tahun 2010, diolah 2019

4.1.3. Visi dan Misi BNPP

- a. Visi Badan Nasional Pengelola Perbatasan adalah “Terwujudnya Tata Kelola Perbatasan Negara Yang Efektif Dalam Rangka Perwujudan Kawasan Perbatasan Negara Sebagai Halaman Depan Negara Yang Berdaya-Saing”
- b. Misi Badan Nasional Pengelola Perbatasan yaitu:
 - 1) Meningkatkan efektifitas dalam penetapan kebijakan dan program pembangunan perbatasan;
 - 2) Meningkatkan efektifitas dalam penetapan rencana kebutuhan anggaran pengelolaan perbatasan negara;

- 3) Meningkatkan efektifitas dalam fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan perbatasan negara;
- 4) Meningkatkan efektifitas dalam pelaksanaan evaluasi dan pengawasan pengelolaan perbatasan negara;

4.1.4. Tugas dan Fungsi BNPP

BNPP mempunyai tugas menetapkan kebijakan program pembangunan perbatasan, rencana kebutuhan anggaran, mengoordinasikan pelaksanaan, dan melaksanakan evaluasi dan pengawasan terhadap pengelolaan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan. BNPP dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dan penetapan rencana induk dan rencana aksi pembangunan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan;
- b. Pengoordinasian penetapan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan, pengelolaan serta pemanfaatan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan;
- c. Pengelolaan dan fasilitasi penegasan, pemeliharaan dan pengamanan Batas Wilayah Negara;
- d. Inventarisasi potensi sumber daya dan rekomendasi penetapan zona pengembangan ekonomi, pertahanan, sosial budaya, lingkungan hidup, dan zona lainnya di Kawasan Perbatasan;
- e. Penyusunan program dan kebijakan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan dan sarana lainnya di Kawasan Perbatasan;
- f. Penyusunan anggaran pembangunan dan pengelolaan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan sesuai dengan skala prioritas; dan

- g. Pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan dan pengelolaan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan.

BNPP terdiri dari :

- a. Sekretariat

Sekretariat BNPP mempunyai tugas:

- 1) memfasilitasi perumusan kebijakan pembangunan, rencana induk dan rencana aksi pengelolaan serta pemanfaatan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan;
- 2) melakukan koordinasi dan memfasilitasi penyusunan rencana kegiatan dan anggaran pembangunan dan pengelolaan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan;
- 3) melakukan koordinasi dan memfasilitasi pelaksanaan pembangunan lintas sektor, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi dan pelaporan pengelolaan Batas Wilayah Negara dan Kawasan Perbatasan; dan
- 4) melaksanakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, dan ketatausahaan.

Sekretariat BNPP dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- 1) koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran BNPP;
- 2) pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan pemberian bantuan hukum;
- 3) pelaksanaan kerjasama dan hubungan masyarakat;

- 4) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan tata usaha; dan
- 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BNPP.

b. Deputi Bidang Pengelolaan Batas Wilayah Negara.

Deputi Bidang Pengelolaan Batas Wilayah Negara mempunyai tugas:

- 1) melakukan penyusunan dan perumusan rencana induk dan rencana aksi serta pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pengelolaan serta pemanfaatan Batas Wilayah Negara;
- 2) melakukan koordinasi pengelolaan dan fasilitasi penegasan, pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan, dan pengamanan Batas Wilayah Negara;
- 3) mengoordinasikan penyusunan anggaran pembangunan dan pengelolaan Batas Wilayah Negara sesuai dengan skala prioritas; dan
- 4) melakukan pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan serta pengelolaan Batas Wilayah Negara.

Deputi Bidang Pengelolaan Batas Wilayah Negara dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan dan perumusan rencana induk dan rencana aksi pengelolaan serta pemanfaatan batas negara wilayah darat, laut, udara, dan lintas batas;
- 2) pengoordinasian penyusunan kebijakan pengelolaan serta pemanfaatan batas negara wilayah darat, laut, udara, dan lintas batas;

- 3) pelaksanaan koordinasi pengelolaan dan fasilitasi penegasan batas negara wilayah darat, laut, udara, dan lintas batas;
- 4) pelaksanaan koordinasi pembangunan, pemeliharaan, dan pengamanan batas negara wilayah darat, laut, udara, dan lintas batas;
- 5) pelaksanaan koordinasi penyusunan anggaran pembangunan dan pengelolaan batas negara wilayah darat, laut, udara, dan lintas batas sesuai dengan skala prioritas;
- 6) pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan serta pengelolaan batas negara wilayah darat, laut, udara, dan lintas batas; dan
- 7) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BNPP.

c. Deputi Bidang Pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan

Deputi Bidang Pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan mempunyai tugas:

- 1) melakukan penyusunan dan perumusan rencana induk dan rencana aksi serta pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan, pengelolaan, dan pemanfaatan potensi Kawasan Perbatasan;
- 2) melakukan inventarisasi potensi sumber daya dan membuat rekomendasi penetapan zona pengembangan ekonomi, pertahanan, sosial budaya, lingkungan hidup dan zona lainnya di Kawasan Perbatasan;
- 3) mengoordinasikan penyusunan anggaran pembangunan dan pengelolaan potensi Kawasan Perbatasan sesuai dengan skala prioritas; dan
- 4) melakukan pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan serta pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan.

Deputi Bidang Pengelolaan Potensi Kawasan Perbatasan dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan dan perumusan rencana induk dan rencana aksi pengelolaan serta pemanfaatan potensi kawasan perbatasan;
- 2) pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pengelolaan serta pemanfaatan potensi kawasan perbatasan;
- 3) pelaksanaan inventarisasi potensi sumber daya kawasan perbatasan;
- 4) pemberian rekomendasi penetapan zona pengembangan ekonomi, pertahanan, sosial budaya, lingkungan hidup dan zona lainnya di Kawasan Perbatasan;
- 5) pelaksanaan koordinasi penyusunan anggaran pembangunan dan pengelolaan potensi kawasan perbatasan sesuai dengan skala prioritas;
- 6) pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan serta pengelolaan potensi kawasan perbatasan; dan
- 7) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BNPP.

d. Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan

Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan mempunyai tugas:

- 1) melakukan penyusunan dan perumusan rencana induk dan rencana aksi serta pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan, pengelolaan serta pemanfaatan infrastruktur Kawasan Perbatasan;
- 2) mengoordinasikan perumusan kebijakan dan fasilitasi pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan darat, laut, dan udara, serta sarana dan prasarana pendukung zona perekonomian, pertahanan,

sosial budaya, lingkungan hidup, dan zona lainnya di Kawasan Perbatasan;

- 3) mengoordinasikan penyusunan anggaran pembangunan dan pengelolaan infrastruktur Kawasan Perbatasan sesuai dengan skala prioritas; dan
- 4) melakukan pengendalian dan pengawasan serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan dan pengelolaan infrastruktur Kawasan Perbatasan.

Deputi Bidang Pengelolaan Infrastruktur Kawasan Perbatasan dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan dan perumusan rencana induk dan rencana aksi pembangunan infrastruktur fisik, infrastruktur ekonomi dan kesejahteraan rakyat serta infrastruktur pemerintahan;
- 2) pengoordinasian perumusan kebijakan dan fasilitasi pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan darat, laut, dan udara, serta sarana dan prasarana pendukung zona perekonomian, pertahanan, sosial budaya, lingkungan hidup, dan zona lainnya di Kawasan Perbatasan;
- 3) pelaksanaan koordinasi penyusunan anggaran pembangunan infrastruktur fisik, infrastruktur ekonomi dan kesejahteraan rakyat serta infrastruktur pemerintahan sesuai dengan skala prioritas;
- 4) pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan infrastruktur fisik, infrastruktur ekonomi dan kesejahteraan rakyat serta infrastruktur pemerintahan; dan
- 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BNPP.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Tanggapan Responden

4.2.1.1. Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

Peneliti melakukan skoring kriteria penilaian untuk variabel Kinerja (Y). Tabel 4.1 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden mengenai kriteria penilaian variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	SKOR					Total
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P1	0	0	0	36	27	63
P2	0	0	7	29	27	63
P3	0	2	31	23	7	63
P4	0	0	4	48	11	63
P5	0	0	10	38	15	63
P6	0	2	3	45	13	63
P7	0	0	4	37	22	63
P8	0	0	0	36	27	63
P9	0	0	0	43	20	63
P10	0	0	0	45	18	63
P11	0	0	2	38	23	63
P12	0	0	0	43	20	63
P13	0	0	4	45	14	63
P14	0	0	2	42	19	63
Jumlah	0	4	67	548	263	882
Prosentase	0.00%	0.45%	7.60%	62.13%	29.82%	100.00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 kali atau 0,45%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 67 kali atau 7,606%, responden yang menjawab setuju sebanyak 548 kali atau 62,13%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 263 kali atau 29,82%.

Dari data tersebut diketahui bahwa prosentase jawaban responden paling tinggi terhadap variabel kinerja (Y), responden menyatakan setuju dengan skor 548 kali atau 62,13%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk variabel kinerja (Y) mendapat skor sebesar 62,13% yang mempunyai kriteria yang baik.

4.2.1.2. Tanggapan Responden Variabel Disiplin (X1)

Pada tabel 4.2 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel Disiplin (X1)

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Variabel Disiplin (X1)

Pernyataan	SKOR					Total
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P1	0	0	5	26	32	63
P2	0	0	0	40	23	63
P3	0	0	2	39	22	63
P4	0	0	0	11	52	63

P5	0	0	0	17	46	63
P6	0	2	8	40	13	63
P7	0	0	0	24	39	63
P8	0	0	3	31	29	63
P9	0	0	0	42	21	63
P10	0	0	3	33	27	63
P11	0	5	13	33	12	63
P12	0	0	0	28	35	63
P13	0	0	2	41	20	63
P14	0	0	0	47	16	63
Jumlah	0	7	36	452	387	882
Prosentase	0.00%	0.79%	4.08%	51.25%	43.88%	100.00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin (X1) dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 kali atau 0,79%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 36 kali atau 4,08%, responden yang menjawab setuju sebanyak 452 kali atau 51,25%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 387 kali atau 43,88%.

Dari data tersebut diketahui bahwa prosentase jawaban responden paling tinggi terhadap variabel disiplin (X1), responden menyatakan setuju dengan skor 452 kali atau 51,25%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk variabel disiplin (X1) mendapat skor sebesar 51,25% yang mempunyai kriteria yang baik.

4.2.1.3. Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)

Selanjutnya peneliti melakukan skoring kriteria penilaian untuk variabel Motivasi (X2). Pada tabel 4.3 dibawah ini adalah menggambarkan tanggapan responden mengenai kriteria penilai variabel Motivasi (X2).

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	SKOR					Total
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P1	0	0	2	51	10	63
P2	0	0	0	40	23	63
P3	0	0	12	33	18	63
P4	0	0	0	41	22	63
P5	0	0	0	41	22	63
P6	0	0	5	25	33	63
P7	0	0	7	32	24	63
P8	0	0	7	41	15	63
P9	0	0	0	46	17	63
P10	0	0	0	45	18	63
P11	0	0	2	36	25	63
P12	0	0	0	40	23	63
P13	0	0	0	38	25	63
P14	0	0	0	40	23	63
Jumlah	0	0	35	549	298	882
Prosentase	0.00%	0.00%	3.97%	62.24%	33.79%	100.00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X2) dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%, begirupula tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau 0,00%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 35 kali atau 3,97%, responden yang menjawab setuju sebanyak 549 kali atau 62,24%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 298 kali atau 33,79%.

Dari data tersebut diketahui bahwa prosentase jawaban responden paling tinggi terhadap variabel Motivasi (X2), responden menyatakan setuju dengan skor 549 kali atau 62,24%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk variabel motivasi (X2) mendapat skor sebesar 62,24% yang mempunyai kriteria yang baik.

4.2.2. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data diawali dengan proses input hasil jawaban pertanyaan-pertanyaan responden yang ada didalam kuesioner dengan bantuan aplikasi *Microsoft Office Excel*. Data dikelompokkan pada setiap masing-masing variabel, yaitu Kinerja (Y), Disiplin (X1), dan Motivasi (X2). Kemudian dari hasil pengolahan data di *Microsoft Office Excel* selanjutnya di input ke dalam aplikasi SPSS. Data diuji validitas dan reliabilitasnya agar dapat diketahui keabsahan dan keterandalan data serta dapat diketahui item-tem pernyataan yang dapat diproses lebih lanjut atau tidak.

4.2.2.1. Uji Validitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah isi butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid atau belum maka dibutuhkan pengujian validitas, yaitu proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner sudah bisa dipakai untuk mengukur faktor-faktornya jika butir-butir pernyataan tersebut sudah dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada:

- a. Pernyataan akan dianggap valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Pernyataan akan dianggap tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Sebelum dilakukan penelitian maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Nilai r hitung seperti terlihat pada hasil SPSS pada kolom corrected item-total correlation selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel (0,2091). Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan df ($n - 2 = 63 - 2$), didapatkan hasil 0,2091. Kriteria untuk item pernyataan tidak valid pada tingkat signifikansi 10% adalah bila nilai r hitung $< r$ tabel, dan sebaliknya bila nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas instrument penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y). Dari uji analisis menggunakan pranti lunak SPSS diperoleh hasil uji validitas sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

VARIABEL	SOAL	R hitung	R tabel	KETERANGAN
Kinerja (Y)	1	0,678	0,2091	Valid
	2	0,716	0,2091	Valid
	3	0,316	0,2091	Valid
	4	0,724	0,2091	Valid
	5	0,639	0,2091	Valid
	6	0,361	0,2091	Valid
	7	0,690	0,2091	Valid
	8	0,772	0,2091	Valid
	9	0,674	0,2091	Valid
	10	0,667	0,2091	Valid
	11	0,836	0,2091	Valid
	12	0,847	0,2091	Valid
	13	0,880	0,2091	Valid
	14	0,863	0,2091	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.4 diatas, hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan variabel Kinerja (Y) terhadap 63 responden mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,2091 ($r > 0,2091$), maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan bernilai valid dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

VARIABEL	SOAL	R hitung	R tabel	KETERANGAN
Disiplin (X1)	1	0,069	0,2091	Tidak Valid
	2	0,685	0,2091	Valid
	3	0,460	0,2091	Valid
	4	0,447	0,2091	Valid
	5	0,438	0,2091	Valid
	6	0,751	0,2091	Valid
	7	0,632	0,2091	Valid
	8	0,759	0,2091	Valid
	9	0,691	0,2091	Valid
	10	0,771	0,2091	Valid
	11	0,714	0,2091	Valid
	12	0,684	0,2091	Valid
	13	0,636	0,2091	Valid
	14	0,690	0,2091	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.5 diatas, hasil uji validitas untuk item pernyataan variable Disiplin (X1) terhadap 63 responden mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,2091 ($r > 0,2091$) sebanyak 13 pernyataan (P2 s.d. P14), sedangkan satu pernyataan (P1) mempunyai nilai r hitung kurang dari 0,2091 ($r < 0,2091$). Maka pernyataan butir 1 tidak diikutsertakan dalam proses analisis data selanjutnya dan sebanyak 13 pernyataan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

VARIABEL	SOAL	R hitung	R tabel	KETERANGAN
Motivasi (X2)	1	0,734	0,2091	Valid
	2	0,871	0,2091	Valid
	3	0,582	0,2091	Valid
	4	0,802	0,2091	Valid
	5	0,757	0,2091	Valid
	6	0,708	0,2091	Valid
	7	0,609	0,2091	Valid
	8	0,633	0,2091	Valid
	9	0,672	0,2091	Valid
	10	0,508	0,2091	Valid
	11	0,732	0,2091	Valid
	12	0,832	0,2091	Valid
	13	0,683	0,2091	Valid
	14	0,774	0,2091	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.6 diatas, hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan variable Motivasi (X2) terhadap 63 responden mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,2091 ($r > 0,2091$), maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan bernilai valid dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Dalam suatu penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Dalam uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa kuisioner yang digunakan dalam

penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai suatu alat pengumpul data. Uji reliabilitas dengan alat bantu piranti lunak SPSS dan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dimana suatu angket dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari 0,600 ($\alpha > 0,600$). Dari uji analisis menggunakan pranti lunak SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

VARIABEL	Koefisien <i>Alpha Cronbach's</i>	KETERANGAN
X1	0,885	Reliabel
X2	0,917	Reliabel
Y	0,904	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.7 diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan Y nilai koefisien *Alpha Cronbach's* diatas 0,600 sehingga variabel-variabel tersebut reliabel sebagai instrument penelitian.

4.3. Analisis Data

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi terhadap suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), sum, maksimum, minimum dan persentase untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan oleh peneliti. Pengolahan distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian yang selanjutnya dikelompokkan dalam skor nilai yang telah diperoleh dari responden sehingga dapat terlihat tingkat kecenderungan persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu Kinerja (Y), Disiplin (X1), dan Motivasi (X2).

Deskripsi data dilakukan dengan menghitung hasil jawaban masing-masing item pertanyaan dari setiap variabel dengan menentukan interval skor tertinggi dari setiap pertanyaan yaitu dengan nilai 5 (lima) dan

skor terendah 1 (satu), sehingga dapat diketahui rentang nilai dari masing-masing item, yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian kelas interval yang diharapkan. Pertimbangan adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan kelas interval diatas dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut:

1 – 1,80	Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju
1,81 – 2,60	Rendah atau penilaian tidak setuju
2,61 – 3,40	Sedang atau penilaian kurang setuju
3,41 – 4,20	Tinggi atau penilaian setuju
4,21 – 5,00	Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Selanjutnya setelah skala distribusi kriteria pendapat responden ditentukan dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai setiap pernyataan dari masing-masing variabel penelitian.

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

4.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel, pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian, digunakan uji statistik dengan parametric *Kolmogorov-Smirnow Test* (K-S) dengan menggunakan

bantuan Program SPSS. Hasil olah data uji normalitas tersaji pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

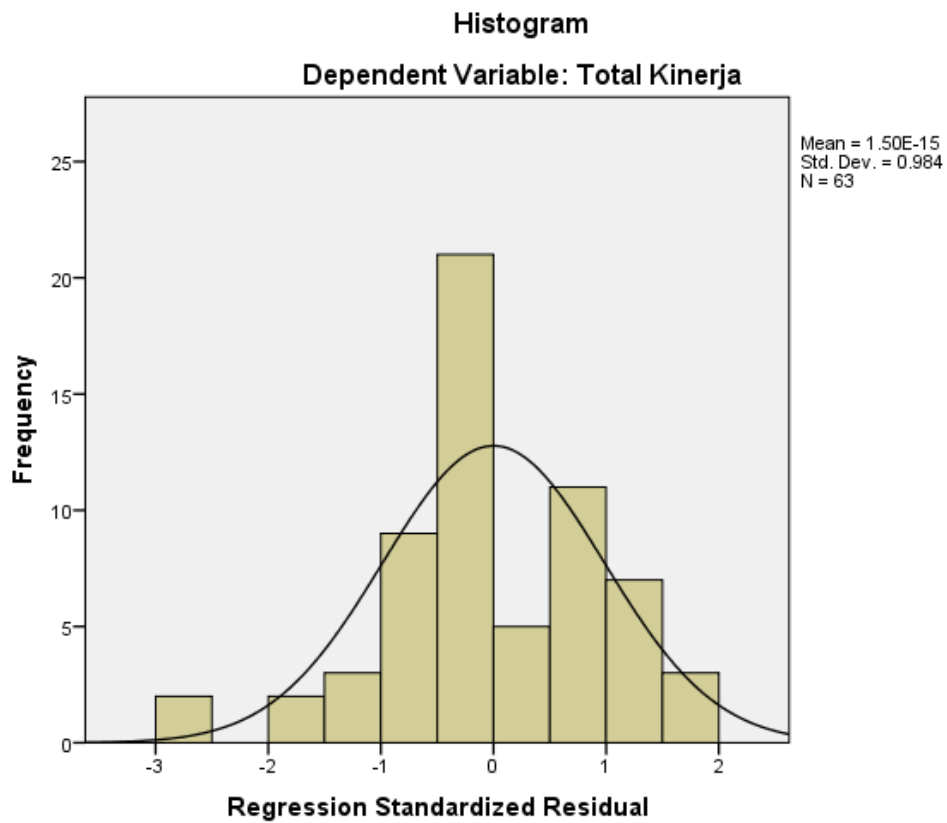
		X1	X2	Y
N		63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,92	60,17	58,98
	Std. Deviation	4,605	5,151	5,170
Most Extreme Differences	Absolute	,130	,188	,226
	Positive	,122	,188	,226
	Negative	-,130	-,094	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		1,029	1,492	1,794
Asymp. Sig. (2-tailed)		,240	,023	,003

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

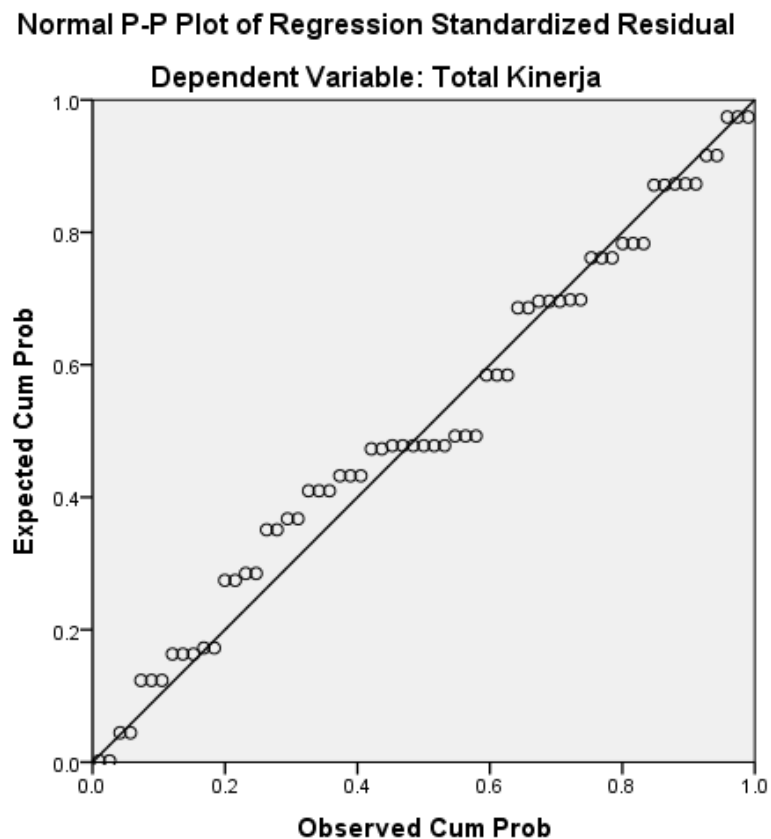
Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa untuk setiap variable menghasilkan nilai Kolmogotov-Smirnov Z lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal atau dapat dikatakan telah lolos uji normalitas.



Gambar 4.3 Grafik Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada grafik histogram normalitas diatas, terlihat pola terdistribusi secara normal dan simetris tidak menceng kiri atau kanan. Sehingga model ini dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4.4. Grafik Normal Plot Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada grafik normal p-plot diatas, terlihat model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

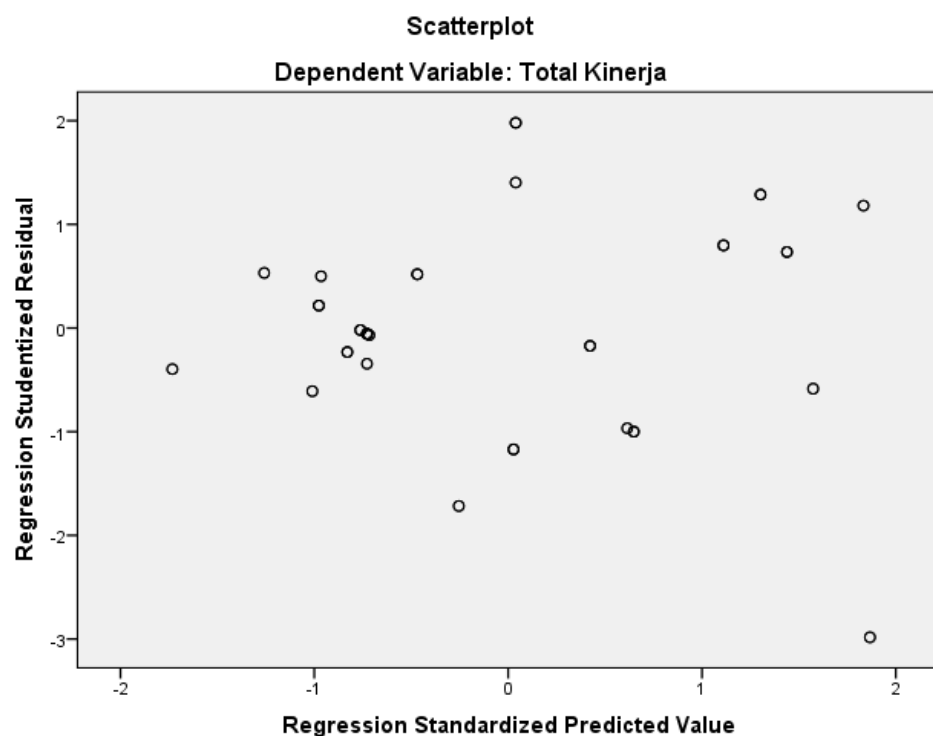
4.3.1.2. Uji Heterokedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Gujarati,2006). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji *Glejser* dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

(Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan pasca uji heteroskedastisitas yaitu:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

Selanjutnya uji heteroskedastiditas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Glejser* melalui perangkat lunak SPSS. Hasil olah data untuk uji heteroskedastisitas terlihat seperti pada grafik dibawah ini:



Gambar 4.5. Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

4.3.1.3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi yang signifikan yang mendekati sempurna antar variabel independen. Jika antar sesama variabel independen terdapat korelasi

yang signifikan, maka pada model regresi linear tersebut terdapat gejala multikolinieritas. Tabel 4.9 berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4.9 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.975	5.866		2.894	.005		
1 X1	-.129	.138	-.115	-.939	.351	.499	2.004
X2	.821	.123	.818	6.657	.000	.499	2.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinieritas, hasil perhitungan nilai tolerance juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $< 0,10$ yang artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang lebih dari 90%. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.

4.3.1.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada problem autokorelasi. Suatu model regresi dikatakan baik bila regresi bebas dari masalah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan teknik *Durbin-Watson Test* (DW Test) sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,548	,533	3,532	2,136

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan nilai DW sebesar 2,136. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 10% jumlah sampel 63 dan jumlah variabel bebas 2 ($k=2$). Dari tabel *Durbin-Watson* didapatkan nilai $d_l = 1,3977$ dan $d_u = 1,4604$. Setelah dilakukan pemetaan, nilai DW 2,136 lebih besar dari batas atas (d_u) yaitu 1,4604, dan $(4-d_w)$ yaitu 1,864 lebih besar dari batas atas (d_u), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi tersebut.

4.4. Analisis Regresi

Dalam analisis ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu melihat pengaruh suatu struktur dari masing-masing indikator pembentuknya atau secara parsial dan melihat pengaruh secara bersamaan atau secara simultan.

4.4.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.11 Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.975	5.866		2.894	.005		
1 X1	-.129	.138	-.115	-.939	.351	.499	2.004
X2	.821	.123	.818	6.657	.000	.499	2.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,975 - 0,129X1 + 0,821X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai variabel terikat Kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 16,975 dengan catatan jika variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) bernilai 0.
- b. Pengaruh variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi -0,129 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Disiplin (X1) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,129 Dengan catatan variabel Motivasi (X2) tetap.
- c. Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,821 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi (X2) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,821 Dengan catatan variabel Disiplin (X1) tetap.

4.4.2. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Disiplin (X1), Motivasi (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Uji t menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas atau independent secara individual terhadap variabel terikat atau dependent, menggunakan taraf

nyata $\alpha = 10\%$ atau 0,10. Df = 61, t table = 1,670. Dengan ketentuan jika t hitung > t tabel berarti H0 ditolak, H1 diterima, di mana :

H0 = tidak ada pengaruh langsung dan signifikan

H1 = terdapat pengaruh langsung dan signifikan

Berikut tabel 4.12 untuk merekap pengaruh variabel (X) bebas terhadap variabel (Y) terikat.

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.975	5.866		2.894	.005		
1 X1	-.129	.138	-.115	-.939	.351	.499	2.004
X2	.821	.123	.818	6.657	.000	.499	2.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Perhitungan Uji t

a. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis:

- Ho ; $\beta_1 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y))
- H1 : $\beta_1 \neq 0$ (Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y))

Hasil uji t untuk X1 diperoleh t hitung = -0,939 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,351. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,10 dan df (n-2) yakni 61 didapat t tabel sebesar 1,670. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung (-0.939) lebih kecil dari t tabel (1.670), yang berarti H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada

pengaruh yang langsung dan signifikan antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y).

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y))
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y))

Hasil uji t untuk X2 diperoleh t hitung = 6,657 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,10 dan df (n-2) yakni 61 didapat t tabel sebesar 1,670. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung (6,657) lebih besar dari t tabel (1.670), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang langsung dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

4.4.3. Uji F

Dalam penelitian ini disertakan pengujian secara bersama-sama (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Kinerja (Y). Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel F dengan tingkat signifikansi 0,10 dengan df 1 (k-1) = 3-1 = 2, dan df 2 (n-k) = 63-3 = 60 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel). Didapatkan nilai F table = 2,39. Dalam penelitian ini didapatkan uji F seperti yang terlihat dalam tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.615	2	454.307	36.424	.000 ^b
	Residual	748.370	60	12.473		
	Total	1656.984	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Adapun Hipotesis dalam uji F adalah:

H0 : Variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) secara serentak atau bersama-sama tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y)

H1 : Variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y)

Nilai F hitung = 36,424

Nilai F Tabel = 2,39

Karena nilai F hitung (36,424) >. F tabel (2,39) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan atau bersama – sama mempengaruhi variabel Kinerja (Y) secara langsung dan signifikan.

4.4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut pada tabel 4.14 merupakan hasil persamaan koefisien determinasi:

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.548	.533	3.532

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel 4.14 diatas diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R_2 sebesar 0,533 yang mempunyai arti bahwa variasi Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 53,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

4.5. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini memberikan ulasan tentang analisis dan pengujian hipotesis. Pembahasan hasil penelitian ini dapat mempermudah untuk memahami permasalahan yang dihadapi dan yang akan dianalisis. Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dijelaskan hasil hipotesis dari rumusan masalah yang telah ditentukan kemudian dihubungkan dengan teori-teori dan penelitian terdahulu yang terkait. Pembahasan ini akan dijelaskan sebagai berikut.

4.5.1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik deskriptif dapat diketahui bahwa Disiplin Pegawai di BNPP masuk kedalam kategori baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda untuk variabel Disiplin diperoleh sebesar -0,129. Nilai koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah negatif. Namun dengan nilai signifikansi sebesar 0,351

yang lebih besar dari 0,005 maka pengaruhnya terhadap performa kinerja pegawai secara keseluruhan dapat diabaikan. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh t hitung $-0,939 < t$ tabel 1,670, yang berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) ditolak, dengan kata lain kinerja di BNPP tidak dipengaruhi secara langsung oleh penerapan disiplin pada instansi tersebut. Hal ini sejalan dengan interpretasi peneliti atas rekapitulasi jawaban angket oleh responden yang menunjukkan tingkat disiplin yang cenderung tinggi dan konstan walaupun tingkat jawaban variabel kinerja dan motivasi bervariasi.

4.5.2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik dapat diketahui bahwa Motivasi yang diterima pegawai BNPP masuk ke dalam kategori baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda untuk variabel Motivasi diperoleh sebesar 0,821. Nilai koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor variabel Motivasi (X2) maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 82,1% pada konstanta 16,975. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh t hitung $6,657 > t$ tabel 1,670, yang berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Dengan kata lain Kinerja PNS di BNPP tidak lepas dari Motivasi yang diterima dan/atau dimiliki para pegawai tersebut. Semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja organisasi BNPP dan berlaku sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang dimiliki dan/atau diterima pegawai, maka semakin rendah kinerjanya.

4.5.3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y)

Peneliti menyebar kuesioner untuk menguji hubungan simultan antara X1 dan X2 terhadap Y kepada 63 responden di BNPP dengan hasil

analisis regresi berganda dan uji F menjelaskan bahwa secara simultan variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 36,424 > F tabel 2,39, sehingga membuktikan bahwa variabel Disiplin dan Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di BNPP.

Nilai koefisien bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh peningkatan variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi nilai Y secara positif. Persamaan regresi $Y = 16,975 - 0,129X1 + 0,821X2$ menggambarkan bahwa jika kedua variabel tersebut diterapkan secara simultan maka pengaruh Motivasi (X1) lebih besar daripada variabel Disiplin (X2). Hasil uji koefisien determinasi R Square yaitu 0,548 menjelaskan variabilitas dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian bukan hanya Disiplin dan Motivasi yang dapat mempengaruhi Kinerja di BNPP tetapi ada variabel lain yang ikut berperan. Hal ini memberikan peluang bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja PNS di BNPP.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menghasikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Para PNS di BNPP telah menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi walaupun pada berbagai tingkat variasi motivasi dan persepsi kinerja;
- b. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan dengan pengaruh signifikan sebesar 82,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik performa kinerja para PNS di BNPP;
- c. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan dengan pengaruh signifikan sebesar 54,8%;

5.2. Rekomendasi dan Saran

5.2.1. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Karena itu disamping mempertahankan tingkat disiplin yang dinilai sudah memiliki kriteria yang baik, perlu kiranya diterapkan peningkatan motivasi yang konsisten dalam rangka meningkatkan kinerja para PNS dan organisasi BNPP secara keseluruhan. Peningkatan motivasi dapat berupa

- a. Penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi;
- b. Pembinaan karier sebagai dorongan pegawai untuk maju;

- c. Pemberian fasilitas penunjang kerja yang memadai; dan
- d. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui pendidikan, pelatihan, maupun bimbingan-bimbingan teknis sebagai cara memenuhi kebutuhan pegawai untuk menguasai sesuatu pengetahuan dan keterampilan baru.

5.2.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, peneliti mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun saran-saran yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

5.2.2.1. Saran Teoritis

Perlu penelitian lebih lanjut mengenai variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja PNS di BNPP di luar variabel disiplin dan motivasi, misalnya variabel kepemimpinan, suasana kerja, fasilitas kerja, dan kewenangan;

5.2.2.2. Saran Praktis

- a. Kepada Pemerintah

Perlu kajian mengenai sinergitas dan pembagian kewenangan yang lebih jelas antara Badan Nasional Pengelola Perbatasan dengan Kementerian dan Lembaga Non-kementerian termasuk Pemerintah Provinsi terkait dalam mengelola wilayah perbatasan. Hal ini dimaksudkan agar tidak terdapat tumpang tindih (overlap) kewenangan dan miskomunikasi dalam pelaksanaan urusan pengelolaan wilayah perbatasan antara BNPP dan Kementerian/Lembaga/Daerah terkait. Sinergitas dan pemberian kewenangan yang lebih jelas diharapkan akan menghasilkan motivasi kerja yang baik dan target kinerja yang lebih terukur bagi para Pegawai Negeri Sipil di BNPP.

b. Kepada Peneliti Lain

1. Validitas isi dalam penelitian ini cenderung bersifat subjektif berdasarkan keterbatasan logika yang dimiliki peneliti. Karena itu bagi penelitian-penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran untuk lebih cermat dan hati-hati dalam menyusun daftar item-item pernyataan dalam kuesioner yang representatif dari variabel-variabel yang diteliti agar dapat menggambarkan dan mewakili suatu variabel secara utuh.
2. Sebagai sebuah penelitian survei yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan. Salah satu kelemahan kuesioner adalah responden menunjukkan balasan secara asal-asalan (Sukardi, 2012). terdapat kemungkinan bahwa responden tidak jujur atau tidak yakin dalam menjawab item-item pertanyaan pada kuesioner. Dalam penelitian ini, hal tersebut terutama sangat mungkin terjadi pada butir-butir pertanyaan yang menyangkut pengukuran variabel kinerja. Sebagaimana diketahui, Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai (Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011), sementara kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini menyebabkan responden mengukur kinerja dirinya sendiri. Untuk meminimalisasi terjadinya bias, peneliti memberikan saran kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk lebih cermat dalam menentukan objek dan subjek penelitian yang tepat;

c. Kepada Masyarakat

Selaku pengguna sekaligus penerima manfaat dari keberadaan Pemerintah, masyarakat diharapkan turut serta melaksanakan hak dan kewajibannya berpartisipasi, mendukung, sekaligus mengawasi jalannya kinerja sebuah institusi Pemerintahan. Tidak terkecuali institusi Badan Nasional Pengelola Perbatasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara P. Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Santoso, Singgih. (2016). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siagian, P. Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Tesis dan Jurnal

Annisa Pratiwi. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*. Semarang: Universitas Diponegoro

Joko Sarwanto. (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Regina Aditya Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro

Rusnani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya*. Pontianak: Universitas Tanjungpura.

Yoga Arsyenda. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Bappeda Kota Malang*. Malang: Universitas Brawijaya

Dokumen dan Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 tahun 2014 tentang Penataan Wilayah Pertahanan negara

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 tentang Badan Nasional Pengelola Perbatasan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang
Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Kepala BNPP Nomor 1 tahun 2015 tentang Rencana Induk Badan
Nasional Pengelola Perbatasan 2015-2019

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENJELASAN

1. Kuesioner ini adalah alat penggalan data untuk menyusun tesis penelitian program Magister Ilmu Pertahanan Universitas Pertahanan.
 2. Tujuan survei ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Badan Nasional Pengelola Perbatasan.
 3. Jawaban yang diberikan oleh responden diharapkan sebagai jawaban yang jujur.
 4. Keterangan nilai yang diberikan bersifat terbuka dan tidak rahasia.
 5. Survei ini tidak ada hubungannya dengan pajak, sistem pengawasan internal pemerintah, ataupun politik.
 6. Isilah jawaban pada titik-titik yang tersedia atau beri tanda centang (√) pada pertanyaan pilihan.
-

A. Karakteristik responden:

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
4. Pendidikan : SMU
 Diploma (sebutkan D1 D2 D3)
 Strata Satu (S1)
 Strata Dua (S2)
 Strata Tiga (S3)
5. Lama Bekerja : tahun
6. Eselon :

B. Data Kuesioner

Dari pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, berikan penilaian dengan memilih salah satu dari 5 poin skala dibawah ini:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Disiplin Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai harus memiliki disiplin tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya					
2.	Pegawai dapat menambahkan kemampuan/ keterampilan di bidang pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik					
3.	Pemimpin menempatkan/memposisikan pegawai sesuai latar belakang pendidikan					
4.	Pemimpin dapat memberikan contoh tauladan dalam berperilaku					
5.	Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar					
6.	Tingkat kehadiran pegawai dapat dijadikan sebagai kriteria dalam promosi jabatan					
7.	Setiap pegawai harus dapat bekerjasama dengan baik agar beban tugas pekerjaan lebih ringan					
8.	Pemimpin mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap pegawai apabila dibutuhkan					
9.	Setiap hasil kerja pegawai selalu dievaluasi oleh pemimpin					
10.	Pemimpin membimbing pegawai yang berkinerja kurang baik					
11.	Peraturan kedisiplinan pegawai ditetapkan oleh pemimpin					
12.	Pegawai yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan					
13.	Pemimpin menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan					
14.	Apabila pegawai masih melakukan pelanggaran setelah ditegur, pimpinan seharusnya melakukan sanksi secara tertulis					

No	Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan selalu memberikan pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai					
3.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bertugas diakui oleh pimpinan					
4.	Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
5.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
6.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier					
7.	Penghargaan atas prestasi kerja sangat mempunyai arti penting bagi saya					
8.	Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya					
9.	Saya merasa senang keberadaan saya dapat diterima					
10.	Saya dapat bersosialisasi dengan pegawai lain					
11.	Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
12.	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
13.	Pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan terkait pekerjaan					

14.	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan pegawai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
No	Kinerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
2.	Pegawai selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Dalam melakukan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
4.	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya					
5.	Pimpinan sangat membantu saya dalam mengembangkan kemampuan intelektual saya					
6.	Pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerja dengan adanya penilaian kinerja					
7.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan di kantor					
8.	Beban pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan kerjasama yang baik					
9.	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja					
10.	Saya selalu berupaya menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
11.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
12.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
13.	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya					
14.	Saya mencari inisiatif lain ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 Daftar Jawaban Responden dan Kode Data

1. Kinerja (Y)

NR	Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
2	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	3	4	3	4	51
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
6	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	66
7	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	66
8	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	64
9	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	58
10	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
21	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	52
22	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59
23	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
24	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56
25	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	3	4	3	4	51
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	66
30	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
32	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	58
33	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
34	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
35	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	60
36	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	66
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
40	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59
41	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	64
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
43	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	52
44	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56
45	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
47	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
48	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
50	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	58
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	66

53	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
55	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	58
56	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
57	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
58	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	60
59	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	66
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
63	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59
Total															3716

2. Disiplin (X1)

NR	Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
2	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	3	4	55
3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
6	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	65
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
9	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	65
10	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	66
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
12	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	57
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	58
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
20	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	64
21	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	61
22	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	61
23	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	60
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	63
25	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
26	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
27	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	3	4	55
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
29	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	65
30	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	57
31	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	54
32	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	65
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
34	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	60
35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
36	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60

40	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	61
41	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
42	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56
43	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	61
44	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	63
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	58
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
47	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	64
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
49	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	66
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
52	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	65
53	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	57
54	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	54
55	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	65
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
57	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	60
58	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
59	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
63	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	61
Total															3865

3. Motivasi (X2)

NR	Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	56
4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	68
6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	66
7	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	61
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	61
9	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64
10	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	59
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58
23	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	60
24	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	57
25	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	62
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	51
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55

29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	66
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	65
32	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	68
34	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	60
35	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	62
36	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	61
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	61
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	59
44	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	57
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
49	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
50	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
52	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	66
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	65
55	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	68
57	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	60
58	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	62
59	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	61
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	56
63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58
Total															3791

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Kinerja (Y)

a. Validitas

Correlations														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
P1	1	.456	.044	.270	.198	.128	.239	.611	.581	.730	.840	.787	.485	.422
		.000	.732	.032	.120	.318	.059	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	.456	1	.095	.443	.323	.004	.678	.650	.600	.386	.508	.600	.508	.639
	.000		.460	.000	.010	.977	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	.044	.095	1	.280	.112	.059	.038	.088	.228	-.193	.258	.228	.275	.194
	.732	.460		.026	.382	.644	.769	.493	.072	.131	.041	.072	.029	.127
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	.270	.443	.280	1	.505	.073	.639	.540	.271	.444	.542	.486	.778	.727
	.032	.000	.026		.000	.569	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P5	.198	.323	.112	.505	1	.397	.511	.198	.350	.369	.301	.623	.607	.580
	.120	.010	.382	.000		.001	.000	.120	.005	.003	.017	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	.128	.004	.059	.073	.397	1	-.032	.128	.173	.362	.341	.173	.410	.172
	.318	.977	.644	.569	.001		.802	.318	.175	.004	.006	.175	.001	.177
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	.239	.678	.038	.639	.511	-.032	1	.685	.373	.358	.310	.491	.602	.764
	.059	.000	.769	.000	.000	.802		.000	.003	.004	.014	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	.611	.650	.088	.540	.198	.128	.685	1	.512	.588	.720	.512	.610	.736
	.000	.000	.493	.000	.120	.318	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	.581	.600	.228	.271	.350	.173	.373	.512	1	.323	.532	.634	.389	.575
	.000	.000	.072	.032	.005	.175	.003	.000		.010	.000	.000	.002	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	.730	.386	-	.444	.369	.362	.358	.588	.323	1	.789	.550	.561	.423
	.000	.002	.131	.000	.003	.004	.004	.000	.010		.000	.000	.000	.001
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P11	.840	.508	.258	.542	.301	.341	.310	.720	.532	.789	1	.723	.737	.601
	.000	.000	.041	.000	.017	.006	.014	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P12	.787	.600	.228	.486	.623	.173	.491	.512	.634	.550	.723	1	.723	.708
	.000	.000	.072	.000	.000	.175	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P13	.485	.508	.275	.778	.607	.410	.602	.610	.389	.561	.737	.723	1	.810
	.000	.000	.029	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P14	.422	.639	.194	.727	.580	.172	.764	.736	.575	.423	.601	.708	.810	1
	.001	.000	.127	.000	.000	.177	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

b. Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	63	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	14

2. Disiplin (X1)

a. Validitas

Correlations														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
P1	1	.059	-	.310	.016	-	.220	-	-	-	-	-	.110	.008
		.644	.563	.013	.900	.902	.082	.014	.408	.265	.048	.238	.389	.949
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	.059	1	.417	.349	.164	.323	.459	.426	.793	.472	.359	.413	.346	.391
		.644	.001	.005	.199	.010	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.005	.002
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	-	.417	1	.276	.229	.295	.038	.142	.339	.176	.272	.295	.248	.339
	.074	.563	.001	.029	.070	.019	.766	.268	.007	.167	.031	.019	.050	.007
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	.310	.349	.276	1	.191	.196	.414	.183	.148	.305	.156	.262	.012	.268
		.013	.005	.029	.133	.124	.001	.152	.248	.015	.223	.038	.928	.033
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P5	.016	.164	.229	.191	1	.383	-	.186	.126	.092	.391	.176	.474	.355
		.900	.199	.070	.133	.002	.785	.145	.323	.475	.002	.168	.000	.004
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	-	.323	.295	.196	.383	1	.307	.547	.430	.432	.712	.351	.439	.685
	.016	.902	.010	.019	.124	.002	.014	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	.220	.459	.038	.414	-	.307	1	.613	.416	.576	.427	.351	.244	.308
		.082	.000	.766	.001	.785	.014	.000	.001	.000	.000	.005	.054	.014
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	-	.426	.142	.183	.186	.547	.613	1	.599	.812	.579	.690	.400	.464
	.307	.014	.000	.268	.152	.145	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	-	.793	.339	.148	.126	.430	.416	.599	1	.527	.434	.497	.391	.284
	.106	.408	.000	.007	.248	.323	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.024
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	-	.472	.176	.305	.092	.432	.576	.812	.527	1	.540	.759	.434	.501
	.143	.265	.000	.167	.015	.475	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P11	-	.359	.272	.156	.391	.712	.427	.579	.434	.540	1	.352	.302	.388
	.250	.048	.004	.031	.223	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.016	.002
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P12	-	.413	.295	.262	.176	.351	.351	.690	.497	.759	.352	1	.494	.375
	.151	.238	.001	.019	.038	.168	.005	.005	.000	.000	.000	.005	.000	.002
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P13	.110	.346	.248	.012	.474	.439	.244	.400	.391	.434	.302	.494	1	.524
		.389	.005	.050	.928	.000	.000	.054	.001	.002	.000	.016	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P14	.008	.391	.339	.268	.355	.685	.308	.464	.284	.501	.388	.375	.524	1
		.949	.002	.007	.033	.004	.000	.014	.000	.024	.000	.002	.002	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

b. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	63	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	13

3. Motivasi (X2)

a. Validitas

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
P1	1	.559**	.625**	.575**	.335**	.385**	.578**	.328**	.415**	.397**	.425**	.559**	.530**	.559**
		.000	.000	.000	.007	.002	.000	.009	.001	.001	.001	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	.559**	1	.618**	.828**	.620**	.661**	.397**	.519**	.653**	.396**	.522**	.795**	.396**	.658**
	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	.625**	.618**	1	.385**	.336**	.267**	.731**	.171	.282	.118	.248	.328**	-.018	.377**
	.000	.000		.002	.007	.034	.000	.181	.025	.359	.050	.009	.888	.002
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	.575**	.828**	.385**	1	.651**	.639**	.312	.358**	.455**	.421**	.550**	.828**	.563**	.482**
	.000	.000	.002		.000	.000	.013	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P5	.335**	.620**	.336**	.651**	1	.378**	.517**	.358**	.455**	.421**	.672**	.620**	.563**	.620**
	.007	.000	.007	.000		.002	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	.385**	.661**	.267**	.639**	.378**	1	.248	.494**	.530**	.386**	.448**	.661**	.453**	.403**
	.002	.000	.034	.000	.002		.050	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	.578**	.397**	.731**	.312	.517**	.248	1	.121	.188	.062	.532**	.397**	.263	.397**
	.000	.001	.000	.013	.000	.050		.346	.139	.629	.000	.001	.037	.001
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	.328**	.519**	.171	.358**	.358**	.494**	.121	1	.610**	.226	.561**	.519**	.496**	.519**
	.009	.000	.181	.004	.004	.000	.346		.000	.075	.000	.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	.415**	.653**	.282	.455**	.455**	.530**	.188	.610**	1	.565**	.184	.430**	.384**	.653**
	.001	.000	.025	.000	.000	.000	.139	.000		.000	.149	.000	.002	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	.397**	.396**	.118	.421**	.421**	.386**	.062	.226	.565**	1	.157	.396**	.349**	.396**
	.001	.001	.359	.001	.001	.002	.629	.075	.000		.219	.001	.005	.001
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P11	.425**	.522**	.248	.550**	.672**	.448**	.532**	.561**	.184	.157	1	.704**	.649**	.522**
	.001	.000	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.149	.219		.000	.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P12	.559**	.795**	.328**	.828**	.620**	.661**	.397**	.519**	.430**	.396**	.704**	1	.598**	.452**
	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P13	.530**	.396**	-.018	.563**	.563**	.453**	.263	.496**	.384**	.349**	.649**	.598**	1	.733**
	.000	.001	.888	.000	.000	.000	.037	.000	.002	.005	.000	.000		.000
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P14	.559**	.658**	.377**	.482**	.620**	.403**	.397**	.519**	.653**	.396**	.522**	.452**	.733**	1
	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

b. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	14

Lampiran 4 Daftar Distribusi t Tabel

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.90}$	$t_{0.85}$	$t_{0.80}$	$t_{0.75}$	$t_{0.70}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution," Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 5 Foto

