

PENGARUH DISIPLIN, BALAS JASA DAN KETELADANAN PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SUKOHARJO

Sumbar Prih Riyaningsih
Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo

SL. Triyaningsih
Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of variable significance discipline, remuneration, and exemplary leadership on employee motivation Sukoharjo District Health Office. The population in this study were all Civil Servants Health Department Sukoharjo totaling 100 people. Study sample totaled 50 people taken from populus by simple random sampling technique. Baseline data were collected by questionnaire and documentation techniques. The data obtained were processed by multiple linear regression techniques. The results of the analysis stated discipline variables do not significantly influence employee motivation, variable remuneration significant effect on employee motivation and exemplary leadership variables significantly influence employee motivation Sukoharjo District Health Office. Assay coefficient of determination $R^2 = 0,467$, which means the amount of donations variable discipline, remuneration and exemplary leadership on employee motivation District Health Sukoharjo of 46,7%.

Keywords: *discipline, remuneration, exemplary leadership and motivation.*

PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan akan ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya. Oleh karena pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka setiap perilaku pegawai dalam suatu instansi tidak boleh seenaknya dalam bekerja. Sebab bagaimanapun juga dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, perilaku pegawai dituntut harus sesuai dengan aturan, norma maupun batasan yang ada pada organisasi tersebut.

Agar manusia yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi tersebut dapat berfungsi seperti yang diharapkan, maka dalam melaksanakan tugasnya harus disertai dengan motivasi kerja. Adanya motivasi kerja dalam diri setiap anggota organisasi maka pelaksanaan kerja akan selalu terarah pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Guna mendapatkan motivasi kerja yang baik, tentunya harus didukung oleh kebiasaan mentaati norma-norma aturan yang berlaku pada organisasi tersebut, karena pada hakikatnya motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan aturan dan dorongan tersebut tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa adanya latihan atau kebiasaan hidup tertib dan mentaati aturan yang berlaku pada suatu organisasi. Meskipun demikian, menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil tetap perlu mendapatkan perhatian yang serius dengan maksud supaya kedisiplinan yang sudah tercipta dapat ditingkatkan atau paling tidak dapat dipertahankan. Untuk menciptakan keadaan yang demikian, instansi dalam hal ini pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab atas kedisiplinan bawahannya harus mampu memberikan motivasi yang baik.

Dalam kenyataannya sering ditemukan di lapangan, motivasi kerja berkaitan

erat dengan balas jasa. Hal ini dimungkinkan karena tanpa adanya imbalan memadai yang merupakan bagian dari komponen balas jasa, maka seringkali motivasi kerja tidak akan muncul. Balas jasa tidak hanya sekedar dalam bentuk materi saja tetapi juga dapat berupa non materi misalnya dengan ucapan *terima kasih* atau penghargaan dalam bentuk lain. Seorang pegawai akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong atau memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu faktor yang berada di luar individu. Pimpinan suatu organisasi merupakan faktor ekstern yang mempengaruhi bawahan dalam bekerja. Pimpinan merupakan sosok yang pantas *digugu* dan *ditiru*, segala perilaku dan perbuatannya selalu menjadi cermin bagi bawahannya. Jika seorang pemimpin organisasi kurang memberikan keteladanan bagi bawahannya, maka akan sulit untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, jika seorang pemimpin tersebut lebih mengedepankan pendekatan humanistik dan selalu memberikan keteladanan yang pantas untuk diadopsi bagi bawahannya, maka bawahan akan nyaman dalam bekerja dan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan seorang pimpinan organisasi merupakan hal yang sangat urgensi bagi organisasi.

Menurut Buchari (2001: 78), "Motivasi kerja merupakan sub sistem yang sangat menentukan kinerja seseorang, tanpa adanya motivasi kerja yang baik sangat tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik pula". Pendapat ini memiliki makna, bahwa pencapaian tujuan suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas kinerja, sedangkan untuk mendapatkan kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan motivasi kerja

tersebut juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari individu yang bersangkutan, misalnya disiplin, tanggung jawab dan sebagainya sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar, misalnya; balas jasa, perilaku pimpinan, interaksi sosial dan sebagainya.

Motivasi, tidak akan muncul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor seperti komunikasi efektif antara pimpinan dengan staf atau antar staf itu sendiri, disiplin yang baik di semua unsur personalia, adanya harapan-harapan menjanjikan dan adanya keinginan/cita-cita yang akan dicapai. Pelaksanaan program kerja organisasi dalam suatu periode sering kali terjadi hambatan dalam pencapaian tujuan disebabkan kurangnya motivasi kerja pada pegawainya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa: "Apabila ternyata ada hambatan terhadap tercapainya tujuan pribadi, maka orang tidak senang dan banyak mangkir, ada saja sebab yang akan diajukan seperti merasa sakit, segan, pekerjaan mulai lambat dan seterusnya (Astrid S. Susanto. 2001: 45).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang sangat menentukan terhadap pencapaian suatu tujuan apapun, tanpa adanya motivasi maka tujuan yang telah dirumuskan secara jelas sangat sulit dicapai. Kenyataannya masih banyak terjadi di lapangan dan juga terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo, banyak ditemukan rendahnya motivasi kerja pegawai misalnya mangkir kerja pada waktu jam kerja utamanya saat pimpinan tidak berada di tempat, lambatnya penyelesaian tugas khususnya dalam pelayanan masyarakat dan selama ini hal tersebut banyak dikeluhkan masyarakat, kurang memiliki inisiatif dalam bekerja yang hanya menunggu perintah, Apabila kondisi tersebut dibiarkan maka akan menurunkan kepercayaan masyarakat. Motivasi pegawai sangat penting agar dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesio-

nal serta dengan hasil yang produktif. Oleh karena itu perlu kiranya merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan dan maksud yang hendak dicapai, yaitu menganalisis signifikansi pengaruh variabel disiplin, balas jasa, dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. Alamat; Jl. Dr. Muwardi No. 2 Sukoharjo. Alasan dilakukannya penelitian di instansi tersebut karena adanya masalah dan tersedianya data yang diperlukan dalam penelitian

Populasi diartikan sebagai keseluruhan subjek penelitian Apabila seseorang penulis ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 2007: 115). Sedangkan dalam pendapat lain dinyatakan bahwa: "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh hendak digeneralisasikan" (Sutrisno Hadi, 2005: 257). Pada penelitian ini, yang menjadi anggota sampel penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 100 orang.

"Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2003: 91). Semakin banyak sampel, semakin representatif datanya, namun perlu diperhatikan juga masalah tenaga, dana, dan waktu. Batasan pengambilan sampel dari populasi antara lain:

Jika jumlah anggota subjek dalam populasi berjumlah kurang dari 100 dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah ini diambil seluruhnya, namun demikian apa-

bila jumlah subjek dalam populasi lebih dari 100 orang atau jumlah populasi adalah besar, maka sampel sampel dapat diambil antara 10% - 25% dari jumlah keseluruhan populasi (Suharsimi Arikunto, 2002: 112).

Berdasarkan pengertian dan batasan pengambilan sampel sebagaimana tersebut di atas, pada penelitian ini akan mengambil 50 orang dari 100 orang jumlah populasi. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *simple random sampling* dengan cara undian. Melalui teknik ini, semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel dan juga dapat menghilangkan faktor subjektivitas.

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, balas jasa dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo dengan rincian variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)
Variabel bebas merupakan objek pengamatan utama dari penelitian ini yang menyebabkan hubungan yang dengan subjek yang diteliti. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri atas:
(1) Disiplin, yang dinotasikan X_1
(2) Balas jasa, yang dinotasikan X_2
(3) Keteladanan pimpinan, yang dinotasikan X_3
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)
Variabel terikat merupakan variabel yang tergantung dari variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo yang dinotasikan dengan Y.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suharsimi Arikunto, 2007: 37). Instrumen yang valid adalah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dengan demikian maka alat

ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid. Menurut Masri Singarimbun (2001: 124), "Validitas berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak".

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sampai sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dalam survei uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor dengan menggunakan *Correlation Product Moment*. Pada penelitian ini untuk melakukan uji validitas adalah menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS V.13.

Menurut Imam Ghazali (2004: 17) indikator pertanyaan dikatakan valid, jika tampilan *output* SPSS menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jika tingkat probabilitas $value \leq 0,05$ maka butir pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika tingkat probabilitas $value > 0,05$ maka pernyataan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dan hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama selama objek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukurannya dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Masri Singarimbun, 2001: 129). Sedangkan Sugiyono (2002: 72), berpendapat bahwa "Instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen yang jika diguna-

kan beberapa kali dalam waktu yang berbeda untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama".

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan ($alpha$) $> 0,6$ (Suharsimi Arikunto, 2002: 102). Menurut Imam Ghazali (2004: 67), jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka variabel tersebut dikatakan reliabel, dan sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi.13 for windows dengan menggunakan *Reliability Analisis Statistic* dengan *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan ditemukannya adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen.

Multikolinearitas dapat dideteksi dari nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (Imam Ghazali, 2004: 91). Apabila terdapat multikolinearitas pada analisis data, maka data tersebut tidak lolos uji.

2. Uji Autokorelasi

Tujuan dilakukannya uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual t - 1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Imam Gho-

zali, 2004: 60). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Runs (Runs test)*. Kriteria ada tidaknya autokorelasi ditentukan dengan besarnya *probability value*. Apabila *probability value* > 0,05 maka H_0 diterima atau disimpulkan tidak ada autokorelasi. Sedangkan apabila probabilitas *value* \leq 0,05, maka H_0 ditolak atau disimpulkan ada autokorelasi ((Imam Ghozali, 2004: 76).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau yang tidak heteroskedastisitas. Adapun untuk mendeteksi digunakan uji *Glejser* (Sugiyono 2005: 106). Apabila *probability value* > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya jika *probability value* \leq 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi tidak lolos uji heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji statistik *non parametrik kolmogorov-smirnov* (Sugiyono, 2005: 110), variabel tersebut terdistribusikan normal, apabila nilai *kolmogorov-smirnov* dan *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, berarti lolos uji normalitas, sebaliknya apabila *kolmogorov-smirnov* dan *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* \leq 0,05, berarti tidak lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin,

balas jasa dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Menurut pendapat Imam Ghozali (2004: 54) persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

(Imam Ghozali, 2004: 99)

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

X_1 = Disiplin

X_2 = Balas jasa

X_3 = Keteladanan pimpinan

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = koefisien regresi variabel X_2

b_3 = Koefisien regresi variabel X_3

e = *Random error*

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara parsial terhadap variabel motivasi kerja pegawai.

Langkah-langkah pengujian

a. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara parsial terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

$H_a: \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan parsial terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

b. Menentukan *level of significance* ($\alpha = 0,05 / 5\%$)

c. Kriteria keputusan

H_0 diterima apabila *probability value* \geq 0,05.

H_0 ditolak apabila *probability value* < 0,05.

d. Kesimpulan

Dengan melihat *p value* maka dapat ditentukan apakah H_0 ditolak atau diterima. Jika hasil uji t menunjukkan

bahwa secara parsial *probability value* $< 0,05$, maka signifikan. Berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. Sebaliknya jika *probabilitas value* $\geq 0,05$ berarti tidak signifikan. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama disimpulkan melalui *p-value* yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengerjaan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS V. 13.0

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Nihil dan Hipotesis Alternatif

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$ artinya variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

b. Level of significance (α) 0,05

c. Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila *probabilitas value* $\geq 0,05$

Ho ditolak apabila *probabilitas value* $< 0,05$

d. Keputusan

Jika hasil uji F menunjukkan *p value* $\geq 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. Sebaliknya apabila hasil uji F menunjukkan *p value* $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat (Bambang Setiaji, 2004: 20). Atau untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo dalam bentuk persentase. Menurut Gujarati dalam Imam Gozali (2002: 83) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R Square (R^2) negatif, maka nilai Adjusted R Square (R^2) dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka Adjusted $R^2 = R^2 - 1$. Adapun untuk nilai memudahkan pengujiannya dilakukan dengan program SPSS V.13.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Sampel penelitian (responden) diambil 50 % dari jumlah populasi dengan teknik *Sample Random Sampling* atau $100 \times 50\% = 50$ responden. Untuk menghindari objektivitas responden dalam pengisian angket, peneliti hanya mengambil staf dari masing-masing bidang, karena Kepala Dinas dan Kepala Bidang merupakan unsur yang dinilai pada variabel keteladanan pimpinan. Adapun distribusi penyebaran responden pada masing-masing bidang

yang dijadikan sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Penyebaran Responden

No	Bidang	Jumlah Responden
1	Kepala Dinas	-
2	Sekretariat	23
3	Bidang Pelayanan Kesehatan	16
4	Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan	6
5	Bidang Registrasi, Informasi, dan Sumber Daya Kesehatan.	7
6	Bidang Promosi Kesehatan, Kemitraan dan Gizi	8
Jumlah		50

Sumber: data primer diolah

Hasil Pengumpulan Data

Data dari koesioner yang sudah dijawab oleh responden kemudian dilakukan tabulasi data sesuai dengan keperluan. Variabel disiplin (X_1), variabel balas jasa (X_2), variabel keteladanan pimpinan (X_3), dan Variabel Motivasi kerja (Y).

Setelah data ditabulasi kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian. Data yang dianalisis harus valid dan reliabel, tetapi tidak menutup kemungkinan terjadi kesalahan misalnya dalam pengukuran variabel yang diteliti dan adanya penyebab lain yang tidak bisa dikendalikan oleh peneliti, misalnya jawaban asal-asalan atau ketidakjujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Untuk memperkecil kemungkinan tersebut, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum alat ukur utama berupa angket tersebut digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu alat ukur tersebut dapat dipastikan memiliki validitas yang cukup. Uji validitas dilakukan dengan

menggunakan program SPSS versi 13. Item soal dinyatakan valid apabila *probabilitas value* $< 0,05$ dan dinyatakan tidak valid apabila *probabilitas value* $> 0,05$. Hasil uji validitas adalah:

- Semua item pertanyaan variabel disiplin (X_1) menunjukkan probabilitas *value* $< 0,05$, maka variabel disiplin (X_1) dinyatakan valid.
- Semua item pertanyaan variabel balas jasa (X_2) menunjukkan probabilitas *value* $< 0,05$, maka variabel balas jasa (X_2) dinyatakan valid.
- Semua item pertanyaan variabel keteladanan pimpinan (X_3) menunjukkan *probabilitas value* $< 0,05$, maka variabel keteladanan pimpinan (X_3) dinyatakan valid.
- Semua item pertanyaan variabel motivasi kerja pegawai (Y) menunjukkan *probabilitas value* $< 0,05$, maka variabel motivasi kerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil atau ajeg sehingga dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan ajeg (*reliable*) apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, hasil uji reliabilitas variabel penelitian menggunakan *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS versi 13 diketahui bahwa variabel disiplin (0,742), keteladanan pimpinan (0,747), balas jasa (0,740) dan motivasi kerja (0,808) menunjukkan nilai yang reliabel karena lebih besar dari 0,60 atau *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti antara masing-masing variabel dalam model regresi. Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dihitung melalui program SPSS versi 13. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 jika *tolerance value* di bawah 0,10 dan VIF di atas 10 maka terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui, bahwa semua variabel independen yaitu disiplin (X_1), keteladanan pimpinan (X_2) dan balas jasa (X_3) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Hasil uji autokorelasi menggunakan *Run Test* dengan program SPSS versi 13 menunjukkan hasil *probabilitas value* sebesar 0,412 > 0,05. Ini berarti antar residual tidak terdapat korelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel disiplin (X_1) *p value* sebesar 0,363 > 0,05; hal ini menunjukkan tidak signifikan yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Variabel balas jasa (X_2) *p value* sebesar 0,89 > 0,05; hal ini menunjukkan tidak signifikan yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Variabel keteladanan pimpinan (X_3) *p value* sebesar 0,303 > 0,05; hal ini menunjukkan tidak signifikan yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam model regresi tidak ada yang signifikan atau tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat disimpulkan model regresi telah lolos uji heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* 1,854 dengan *p value* sebesar 0,459 > 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal atau model regresi lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan alat bantu komputer program SPSS versi 13 diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,702 + 0,162X_1 + 0,304X_2 + 0,471X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Konstanta (a): 1,702 artinya apabila variabel disiplin, keteladanan pimpinan dan balas jasa sama dengan nol, maka motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo adalah positif.
2. $b_1 = 0,162$: Artinya apabila disiplin meningkat maka motivasi kerja pegawai akan naik sebesar 0,162, dengan asumsi keteladanan pimpinan dan balas jasa dianggap tetap.
3. $b_2 = 0,304$: berarti pengaruh balas jasa terhadap motivasi kerja adalah positif. Artinya apabila balas jasa meningkat, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat pula, dengan asumsi disiplin dan keteladanan pimpinan dianggap tetap.
4. $b_3 = 0,241$: berarti pengaruh keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. Artinya apabila keteladanan pimpinan meningkat maka motivasi kerja pegawai akan naik, dengan asumsi disiplin dan balas jasa dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji Koefisien Regresi Parsial untuk menguji signifikansi pengaruh variabel disiplin, keteladanan pimpinan dan balas jasa terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo secara parsial. Berdasarkan uji t dengan program SPSS versi 13, diperoleh hasil seperti pada tabel 2 berikut:

- a. Uji Signifikansi pengaruh variabel disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Hasil uji t menunjukkan p value 0,225 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo, tidak terbukti atau tidak didukung oleh data.

- b. Uji Signifikansi pengaruh variabel balas jasa terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Hasil uji t menunjukkan p value 0,012 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel balas jasa terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Ada pengaruh yang signifikan variabel balas jasa terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Sukoharjo, terbukti atau didukung oleh data.

- c. Uji Signifikansi pengaruh variabel keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Sukoharjo

Hasil uji t menunjukkan p value 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Tabel 2
Pengujian Signifikansi Secara Parsial

Pengaruh	Nilai t	ρ	Pengujian	Keputusan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	1,230	0,225	$\rho > 0,05$	H_0 diterima	X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
$X_2 \rightarrow Y$	2,602	0,012	$\rho < 0,05$	H_0 ditolak	X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y
$X_3 \rightarrow Y$	3,377	0,001	$\rho < 0,05$	H_0 ditolak	X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Sumber: data primer diolah

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Ada pengaruh yang signifikan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Sukoharjo, terbukti atau terdukung oleh data.

- d. Uji variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo

Di antara variabel disiplin, keteladanan pimpinan dan balas jasa. Variabel keteladanan pimpinan memiliki nilai signifikansi yang paling kecil dibandingkan dengan variabel disiplin dan balas jasa. Dengan demikian hipotesis “balas jasa berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo” tidak terbukti atau tidak terdukung oleh data.

2. Pengujian Signifikansi Pengaruh secara Siltultan (Uji F)

Analisis ini untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin, keteladanan pimpinan dan balas jasa secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

Hasil uji F menunjukkan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,467. Artinya, besarnya sumbangan pengaruh variabel disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo 46,7%. Sisanya sebesar = 53,3% ($100\% - 46,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, maka dapat disimpulkan secara deskriptif. Berdasarkan data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. Hal ini sangat bertolak belakang dengan kajian teori dan juga sangat berbeda dengan hasil penelitian yang terdahulu. Secara logika semakin tinggi disiplin seseorang maka akan semakin baik pula motivasi kerjanya. Namun, kenyataan di lapangan tidak relevan dengan teori seperti yang telah dibuktikan dari hasil penelitian ini. Hal ini disebabkan karena; Disiplin hanyalah merupakan sikap seseorang untuk menaati norma-norma yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bekerja karena dilatarbelakangi adanya motif untuk memenuhi kebutuhannya. Implementasi dari disiplin diwujudkan dalam bentuk sikap dan taat pada norma/aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, sedangkan pada motivasi sudah terjadi dorongan untuk melakukan aksi kerja karena dilatarbelakangi pemenuhan kebutuhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel balas jasa terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. Ini didukung fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa:

- Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier.
- Setiap hasil kerja pegawai selalu mendapat pengakuan dari atasan.
- Semua pegawai diberi tunjangan tambahan penghasilan di luar gaji pokok.
- Pimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo cukup mampu memikirkan kesejahteraan pegawainya.
- Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo memiliki beban kerja yang cukup berat tetapi mampu menyelesaikannya meskipun terkadang terlambat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. Hal ini didukung oleh fakta yang terjadi di lapangan bahwa:

- Interaksi antar personal cukup kondusif, sikap toleransi dan kebersamaan cukup baik. Meskipun hal ini terkadang disalahtafsirkan.
- Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo, termasuk orang yang mudah diajak komunikasi, tidak emosional dan humoris.
- Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo selalu memberi keteladanan dan mengajak ke arah kebaikan.
- Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo selalu menghargai hasil kerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Haryono, 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Keteladanan Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Karangnyar*. Tesis UNIBA, Surakarta.
- Buchari Zainun, 2001. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Diana Rahmawati, 2005. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Jatiyoso Karanganyar". Tesis UNIBA, Surakarta.
- Djarwanto, PS, 2001. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Liberty, Yogyakarta.
- George R Terry. 2006. *Principles of Management*. Penerjemah Winardi. , Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gibson, 1995. *Prinsip Kepemimpinan*. Penerjemah Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Js. Tjieng Tie. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Sofyan Cikmat. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi (Dasar-dasar peningkatan Produksi)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- M. Manullang, 2001. *Pokok-pokok Personalita*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins Timpe Dale A, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Sofyan Cikmat. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Safri Mangun Pawiro, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sodang P Siagian, 2005. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rohmat Sanusi, 2008. "Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru pada Kantor Cabang Dinas Kecamatan Jenawi Kab. Karanganyar". Tesis UMS, Surakarta.
- Sutrisno Hadi, 2005. *Statistik IV*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Usman Utomo, 2002. *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung,
- Winardi, 2006. *Perilaku Organisasi*. BPFE, Yogyakarta.
- Wursanto. 2005. *Dasar dasar Manajemen Personalita*. Remadja Rosdakarya, Bandung.