

**ANALISIS PENGARUH KOORDINASI, MOTIVASI, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO PERENCANAAN
DAN KERJASAMA LUAR NEGERI**
(Studi Kasus di Kantor Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal)

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

OLEH :

ANDI KESUMA NATALLAWATY
NIM. : 55110120112

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2014**

PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Koordinasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan dan KLN
(Studi Kasus di Kantor Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal)

Bentuk Tesis : Riset

Nama : Andi Kesuma Nataliawaty

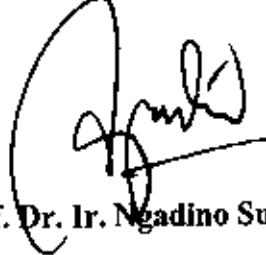
N I M : 55110120112

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 22 Februari 2014

Mengesahkan :

Pembimbing



Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS

Direktur Program Pascasarjana

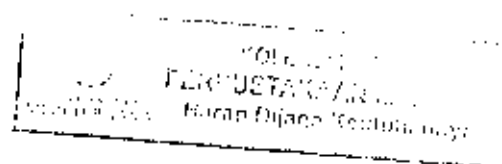


Prof. Dr. Didik J. Rachbini

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Augustina Kurniasih, ME



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : **Analisis Pengaruh Koordinasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan dan KLN**
 (Studi Kasus di Kantor Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggi)

Bentuk Tesis : Riset

Nama : Andi Kesuma Nataliawaty

NIM : 55110120112

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 22 Februari 2014

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 22 Februari 2014



Andi Kesuma Nataliawaty

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between coordination, work motivation and work discipline to employee performance planning and cooperation bureaus abroad Ministry of Rural Development.

The qualitative method which is trying to find a causal relationship of several variables to the research topic. This study uses the entire employee population of the Bureau of Planning and International Cooperation recorded on the Regional Development Ministry, some 70 people, sampling techniques by using census. And data collection done by the method literature, questionnaire by respondents for further analysis of the data used is multiple linear regression analysis.

Research result showed that the relationship of coordination, motivation and discipline provide a significant influence on employee performance.

Based on this research can be concluded that the dimensions of the division of labor, achievement, and the dimensions of the three-dimensional penalty is the most dominant influence on employee performance.

The recommendation of managerial implication suggested by this research: by this study is the focus on policy implementation through coordination, work motivation, work discipline

Keywords : Coordination, Work Motivation, Work Discipline, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan koordinasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro perencanaan dan kerjasama luar negeri Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, yang mencoba mencari hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yang menjadi topik penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri yang tercatat pada Kementerian Pembangunan Daerah, sejumlah 70 orang, tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Sensus*. Dan pengumpulan data dilakukan dengan metode pustaka, pengisian kuesioner oleh responden untuk selanjutnya dilakukan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan koordinasi, motivasi dan disiplin pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi pembagian kerja, berprestasi, dan dimensi sanksi hukuman merupakan tiga dimensi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Implikasi manajerial yang dapat disarankan oleh penelitian ini adalah yang menitikberatkan pada penerapan kebijakan melalui koordinasi, motivasi kerja, disiplin kerja .

Kata Kunci : Koordinasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai .

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala berkat dan Kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dan penulisan Tesis ini dengan baik. Dalam penulisan Tesis ini penulis banyak menemukan rintangan dan hambatan, namun dengan usaha yang maksimal sesuai dengan kemampuan penulis dan bantuan dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikannya.

Dengan tersususnya Tesis ini, diucapkan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat :

1. Bapak Ir. Har Adi Basri, Ph.D selaku dosen penguji pada sidang akhir mempertahankan Tesis ini
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, M.Si. yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan berkenan memberikan arahan hingga selesainya penulisan Tesis ini.
3. Bapak Wawan Purwanto, SE, MM selaku ketua sidang pada sidang akhir mempertahankan Tesis ini .
4. Ibu Dr. Augustina Kurniasih, ME. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
5. Bapak Ir. Simon L Himawan, MA dan Bapak FX. Nugroho SN, M.Si yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Mercu Buana.
6. Seluruh Kasubag dan Staf Bagian Program Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal, atas bantuan moral serta sumbangan pemikiran dalam rangka penyelesaian Tesis ini.
7. Yang Mulia Ayahanda tercinta H. Drs. Andi Atmo, yang tak henti-hentinya memberikan dorongan moral dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Mercu Buana.
8. Teristimewa kakak-kakakku tersayang DR. H. Hisbullah AM. MH, DR.Hj.Andi Nita Hisbullah, S.STP.M.Si, Adik-Adikku tercinta Andi Dian

Lesmana, S.Kom, Andi Hendra Dwi Baju Putra, SH, Andi Tria Sartika Putri, SE, yang telah memberikan semangat dan mendoakan penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.

9. Sahabat-sahabatku Desiyanti SE, Febyanti S.Pd, Muharram Fajar Nugraha, SE, MM, Rahmat Alamsyah DP, ST, Febrianto, Agung Raga, S.P, Mauluddin Irwanto, S.P, MM, Andi Agus Rasyid, SE, Aris Permadi ST, yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Semua Rekan-rekan alumni Pascasarjana Universitas Mercu Buana dan Sahabat yang tetap dengan setia memberikan dorongan serta membangkitkan semangat penulis hingga mampu menyelesaikan penulisan Tesis.

Penulis menyadari berbagai kekurangan dalam penulisan Tesis ini, namun penulis yakin berbagai kritik maupun masukan-masukan dari semua pihak akan lebih menyempurnakan hasil penulisan Tesis ini dikemudian hari.

Jakarta, 22 Februari 2014

Penulis

ANDI KESUMA NATALIAWATY

DAFTAR ISI

PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	13
1.3. Rumusan Masalah.....	13
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat dan Kegunaan Penelitian	14
1.6. Tahapan Waktu.....	15
BAB II DESKRIPSI OBJEK PEMBAHASAN.....	16
2.1. Sejarah Organisasi	16
2.2. Visi dan Misi serta Sasaran.....	17
2.2.1. Visi	17
2.2.2. Misi	17
2.2.3. Sasaran	19
2.3. Perkembangan	20
2.4. Struktur Organisasi	22
BAB III KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	23
3.1. Tinjauan Pustaka.....	23
3.1.1. Koordinasi.....	23
3.1.2. Tipe Koordinasi.....	25
3.1.3. Sifat, Tipe, Syarat dan Asas Koordinasi	26

3.1.4. Manfaat Koordinasi.....	27
3.1.5. Dimensi Koordinasi.....	28
3.2. Teori Motivasi.....	31
3.2.1. Teori-Teori Motivasi.....	34
3.2.2. Dimensi Motivasi.....	39
3.3. Teori Disiplin Kerja.....	40
3.3.1. Dimensi Disiplin.....	41
3.4. Teori Kinerja.....	43
3.4.1. Penilaian Kinerja.....	44
3.4.2. Dimensi Penilaian Kinerja.....	48
3.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	49
3.4.4. Elemen-Elemen Sistem Penilaian Kinerja.....	51
3.5. Kerangka Pemikiran.....	52
3.5.1. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai.....	52
3.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	53
3.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	54
3.5.4. Pengaruh Koordinasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.....	55
3.6. Penelitian Terdahulu.....	55
3.7. Hipotesis.....	58
BAB IV METODE PENELITIAN.....	59
4.1. Objek Penelitian.....	59
4.2. Jenis Penelitian.....	59
4.2.1. Variabel Penelitian.....	59
4.2.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	59
4.3. Populasi dan Metode Penarikan Sampel.....	62
4.3.1. Populasi.....	62
4.3.2. Metode Penarikan Sampel.....	62
4.3.3. Metode Pengumpulan Data.....	63
4.4. Skala Pengukuran.....	63
4.5. Metode Analisis Data.....	64

	4.5.1. Uji Validitas.....	64
	4.5.2. Uji Reliabilitas	65
	4.5.3. Analisis Regresi Berganda.....	66
	4.5.4. Uji Asumsi Klasik	66
	4.5.5. Analisis Koefisien Korelasi	67
	4.5.6. Analisis Koefisien Determinasi	68
	4.5.7. Uji Hipotesis	69
	4.5.8. Rancangan Uji Signifikansi	70
	4.5.8.1 Rancangan Uji Signifikansi Parsial (T)	70
	4.5.8.2 Rancangan Uji Signifikansi Simultan (F)	72
	4.6 Analisis Dimensi	73
BAB V	HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	75
	5.1. Deskripsi Data	75
	5.1.1. Pengumpulan Data	75
	5.1.2. Karakteristik Responden.....	75
	5.2. Uji Instrumen Penelitian	77
	5.2.1. Uji Validitas dan Relibilitas.....	77
	5.3. Uji Asumsi Klasik.....	80
	5.3.1. Multikolinearitas.....	80
	5.3.2. Uji Normalitas	81
	5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	83
	5.4. Analisis Regresi Berganda.....	84
	5.4.1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T).....	84
	5.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis 4.....	87
	5.4.3. Matrik Korelasi	89
	5.5. Pembahasan	93
	5.5.1. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai	93
	5.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	96
	5.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	101
	5.5.4. Pengaruh Simultan Koordinasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	103

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
6.1 Kesimpulan	107
6.2 Saran	108
6.2 Implikasi Kebijakan	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	113
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	146

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Penyelesaian Pekerjaan Lintas Bagian Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Tahun (2009 – 2011)	4
Tabel 1.2 Masalah Koordinasi Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Tahun (2009 – 2011).....	6
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Biro Perencanaan Berdasarkan Eselon Tahun (2009 – 2011).....	6
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Biro Perencanaan Berdasarkan Golongan Tahun (2009 – 2011).....	7
Tabel 1.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun (2009 – 2011).....	8
Tabel 1.6 Perbedaan Remunerasi Pegawai Honorer dan PNS.....	9
Tabel 1.7 Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Januari – Juni 2011	12
Tabel 3.1 Ringkasan Temuan Penelitian Terdahulu	55
Tabel 4.1 Operasional i (X_1, X_2, X_3 dan Y).....	60
Tabel 4.2 Matrik Korelasi Dimensi	74
Tabel 5.1 Karakteristik Responden.....	75
Tabel 5.2 Uji Validitas Variabel Penelitian	78
Tabel 5.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	80
Tabel 5.4 Uji Multikolinearitas Penelitian.....	81
Tabel 5.5 Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	81
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Heteroskedasitas.....	84
Tabel 5.7 Hasil Uji T	85
Tabel 5.8 Nilai R dan R Square.....	87
Tabel 5.9 Hasil Uji F.....	88
Tabel 5.13 Analisis Antar Variabel	89
Tabel 5.14 Matriks Analisis Antara Dimensi Koordinasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin terhadap Dimensi Kinerja Pegawai.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Biro Perencanaan Dan KLN.....	21
Gambar 3.1 Elemen-Elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja	51
Gambar 3.2 Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 5.1 Normal P-Plot of <i>Regression Standardized Residual</i>	82
Gambar 5.2 Scatterplot (Dependen Variabel: Kinerja Pegawai).....	83