HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA APARAT KODIM 1401 MAJENE

Samsul Bahri¹ Aco Dahrul Saharuddin²

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: samsul_bahri@gmail.com

²Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: acodahrul5@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work motivation and work discipline officials. Using primary data obtained using a questionnaire. Sampling was done using the convenience sampling method. The sample in this study amounted to 15. The analysis used is a simple correlation. The results showed that motivation and work discipline had a significant relationship with employee performance. The results of the correlation found that work motivation is the most dominant correlation variable for the work discipline tool greater than 0.482 or the 45.3% correlation with the work motivation variable whose value is below the work discipline variable.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan aparat disiplin kerja. Menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode convenience sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 15. Analisis yang digunakan adalah korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil korelasi menemukan bahwa motivasi kerja adalah variabel korelasi yang paling dominan terhadap perangkat disiplin kerja lebih besar 0,482 atau korelasi 45,3% dengan variabel motivasi kerja yang nilainya berada di bawah variabel disiplin kerja.

Keywords: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten dengan semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam

menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Prajurit TNI, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat, yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Prajurit TNI disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan BINTER sesuai petunjuk Danramil dan Perkasad No. 19 tahun 2008. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Hal diatas secara umum ditegaskan dalam UU no. 8 tahun 1974 jo UU no. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU no. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1 yang berisi: Pada dasarnya PNS memiliki peran dan fungsi utama, antara lain:

- a. PNS sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. PNS menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik
- c. PNS sebagai pengelola pemerintahan.

Peran seorang komandan sangat menentukan dalam hal memotivasi, mengarahkan dan mengkoordinasi para prajurit atau bawahannya dalam melaksanakan tugas, agar disiplin dan semangat kerja mereka dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan baik pula. Dengan adanya semangat dan Semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka sudah dapat dipastikan akan memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien. Demikian pula halnya yang terjadi pada diKantor Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene, yang merupakan salah satu gelar pasukan terutama yang mengemban tugas pembinaan wilayah pertahanan di daerah Kota Majene. Perilaku Komandan pada instansi ini sangat besar artinya dalam menjaga disiplin kerja prajuritnya. Oleh sebab itu hal ini perlu mendapat perhatian yang serius bagi pimpinan militer di Komando Kewilayahan.

Kendala atau hambatan yang masih perlu ditangani dengan baik guna terlaksanakannya usaha atau kegiatan tersebut secara efektif dan efisien, berdasarkan observasi yang penulis lakukan adalah mengenai Semangat kerja yang masih kurang optimal. Hal ini diketahui dari masalah yang penulis temukan di lapangan, di antaranya anggota Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene, masih ada yang disiplin kerjanya rendah atau kurang baik, misalnya tidak melaksanakan tugas dengan baik dan terkesan asal-asalan. Kurangnya fasilitas penunjang dalam membantu pelaksanaan tugas Prajurit sehingga ada Prajurit yang pesimis dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugas, sehingga mengakibatkan pekerjaan sering tertunda. Kendala atau

hambatan tersebut di atas disebabkan banyak faktor, dan dari sekian banyak faktor penyebab tersebut, salah satu yang penulis kaji dan diduga mempunyai pengaruh yang cukup dominan dalam hubungannya dengan motivasi kerja Prajurit adalah masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, karena bagaimana pun juga kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap terciptanya suasana kerja yang bergairah, bersemangat dan dinamis serta semangat yang tinggi bagi para prajurit.

Mengacu pada permasalahan belum optimalnya kedisiplinan di Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene yang merupakan salah satu tolak ukur dari motivasi kerja yang terkait dengan masalah disiplin kerja pegawai. Dengan adanya fenomena tersebut, maka peneliti akan membuktikan dan mencari tau sejauh mana hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian korelasi dengan analisis data kualitatif. Adapun metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah, digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan masalah yang diteliti pada aparat di kantor Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene.

Populasi dalam penelitian adalah aparat Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene dan Dandim 1401 Majene beserta jajarannya. Sampel dalam penelitian adalah sebagian aparat Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene dan Dandim 1401 Majene beserta jajarannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Product Moment. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis Product Moment, perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam penggunaan analisis *Product Moment*.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variable motivasi kerja dengan disiplin kerja. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Suatu sebaran dikatakan normal apabila skor P lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, suatu sebaran dikatakan normal apabila skor P lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas

ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science (SPSS) versi 16,0*.

Tabel 1
 Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja Dengan Disiplin kerja

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
N		15	15
Normal Parameters ^a	Mean	48.40	43.47
	Std. Deviation	3.135	4.882
Most Extreme Differences	Absolute	.194	.182
	Positive	.137	.101
	Negative	-.194	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		.752	.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623	.703

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan Kolmogorov – Smirnov sebesar 0,752 dengan $p = 0,623$ ($p > 0,05$) untuk motivasi kerja, dan 0,705 dengan $p = 0,703$ ($p > 0,05$) untuk disiplin kerja.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika skor $P < 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan linier.
- b. Jika skor $P > 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier.

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science (SPSS) for Windows versi 16.0*. Uji linearitas hubungan antara variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja menghasilkan nilai $F = 4,415$ dengan $p = 0,083$ ($p > 0,05$).

Tabel 2
 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	127.933	10	12.793	5.294	.061
		Linearity	31.912	1	31.912	13.205	.022
		Deviation from Linearity	96.021	9	10.669	4.415	.083
	Within Groups		9.667	4	2.417		
Total			137.600	14			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik Analisis Product Moment.

4. Pengujian Hipotesis

Pada awalnya dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Statistik Parametrik (Product Moment) tetapi karena distribusi data yang dihasilkan pada uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) dan uji linieritas berdistribusi normal maka peneliti menggunakan Statistik nonparametrik (karena distribusi data normal) dengan teknik uji korelasi sering digunakan untuk menganalisis data yang semula direncanakan dianalisis dengan Product Moment dan memiliki jumlah sampel yang besar serta bebas berdistribusi (Anwar, 2012).

Analisis data menggunakan uji korelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0.

Tabel 3
 Hasil Uji Hipotesis

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	72.083 ^a	70	.409
Likelihood Ratio	46.557	70	.986
Linear-by-Linear Association	3.247	1	.072
N of Valid Cases	15		

Pada tabel Correlations, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 72,083, dengan signifikansi sebesar 0,409, berdasarkan data tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya.

- a. Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima
- b. Jika signifikansi < 0,05, maka Ha ditolak

Hasil uji analisis dalam hal ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 72.083 dengan signifikasni 0,409. Karena signifikansi $\square$ 0,05, maka Ho diterima, berarti Ha ditolak. Artinya ada hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene. Apabila nilai koefisien korelasi uji analisis terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (muhid, 2010). Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 72.083 artinya ada hubungan positif yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja.

Pembahasan

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja aparat akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4
 Hasil Uji Statistik Deskriptif
 Statistics

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
N Valid	15	15
Missing	0	0
Mean	48.40	43.47
Std. Error of Mean	.809	1.261
Median	49.00	45.00
Mode	47 ^a	45
Std. Deviation	3.135	4.882
Variance	9.829	23.838
Skewness	-1.536	-1.232
Std. Error of Skewness	.580	.580
Kurtosis	2.704	1.924
Std. Error of Kurtosis	1.121	1.121

Range		12	19
Minimum		40	31
Maximum		52	50
Sum		726	652
Percentiles	25	47.00	42.00
	50	49.00	45.00
	75	51.00	47.00

Sumber: Data primer April 2017

Berdasarkan hasil uji Statistik Deskriptif di atas menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 15 orang nilai motivasinya, yang terendah adalah 40 dan nilai motivasi tertinggi 52, nilai rata-rata motivasi dari 15 responden adalah 48.40 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.135. Jika dilihat dari nilai disiplin kerja terendah adalah 31 dan nilai disiplin tertinggi adalah 50, sedangkan nilai rata-rata disiplin kerja dari 15 responden adalah 43,47 dengan nilai standar deviasi sebesar 4.882.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan (Imam Ghozali, 2011: 53). Pedoman suatu model dikatakan valid jika Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan software SPSS versi 16.0.

1) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5
Uji Validitas Motivasi Kerja
Correlations

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.482
	Sig. (2-tailed)		.069
	Sum of Squares and Cross-products	137.600	103.200
	Covariance	9.829	7.371
	N	15	15

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai pearson correlation atau r hitung lebih besar dari r tabel (0,482) dan nilai ini lebih

kecil dari signifikansi minimum 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel motivasi adalah valid.

2) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6
 Uji Validitas Disiplin Kerja
 Correlations

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Disiplin Kerja Pearson Correlation	.482	1
Sig. (2-tailed)	.069	
Sum of Squares and Cross-products	103.200	333.733
Covariance	7.371	23.838
N	15	15

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai pearson correlation atau r hitung lebih besar dari r tabel (0,482) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel motivasi adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya (Ghozali, 2011:48), dengan ketentuan jika:

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau
- 2) 0,7 maka kuesioner tersebut reliable.
- 3) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau
- 4) 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

Tabel 7
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.709	.650	2

Sumber: data yang diolah

Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (disiplin kerja) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha 0.709 lebih besar dari 0,70. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Berdasarkan kaidah correlations (Correlations Coefficient) jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan jika signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak (Muhid, 2010: 101), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 72.083 dengan signifikansi 0.409, karena signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima berarti H_a ditolak artinya ada hubungan positif yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding lurus atau searah, korelasi tersebut berada pada interval sedang. Dari hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 72.083. Dengan tidak adanya tanda negative (-) maka artinya ada hubungan positif yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja aparat/ prajurit maka makin tinggi juga disiplin kerja tersebut. Sebaliknya juga apabila motivasi kerja aparat/ prajurit rendah maka disiplin kerja tersebut juga rendah.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Aparat/ prajurit yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating Process dan Inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa

kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process).

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja. Apabila seseorang melihat kedisiplinan yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai level of needs.

Teori lain juga mendukung dari hasil penelitian ini. Teori yang pertama kali dikemukakan oleh Heider dengan pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = M \times A$, dimana P = performance, M = motivation, A = ability menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar).

Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan kedisiplinan yang rendah. Kedisiplinan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan berhubungan.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kedisiplinannya. Karena kedisiplinan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Selain itu peneliti oleh Ekaningsih (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kedisiplinan pegawai. penelitian lain juga yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007), juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi seseorang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini seperti dalam teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Menurut Riniwaty (2011), manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan – kebutuhan sebagai target dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan tersebut maka disiplin kerja akan optimal demi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya.

Tidak hanya Maslow yang berpedoman bahwa kebutuhan manusia terbagi-bagi, Mc Clelland's juga mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.

Herzberg juga membagi kebutuhan menjadi dua faktor, yaitu Maintenance Factors dan Motivation Factors. Maintenance Factors berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, seperti gaji, kondisi kerja dan lain-lain. Sedangkan Motivation Factors berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model korelasi sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa; hasil uji korelasi ditemukan bahwa motivasi kerja dengan disiplin kerja, ada hubungan yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja, aparat Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene, dan setelah di cocokkan dengan indeks korelasi product moment, korelasi tersebut berada pada interval sedang. Hasil korelasi juga ditemukan bahwa motivasi kerja merupakan variable yang berhubungan kategori sedang tidak signifikan paling dominan terhadap disiplin kerja aparat Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene yang lebih besar 0,482 atau 45,3% korelasi dengan variable motivasi kerja yang nilainya dibawah variabel disiplin kerja.

SARAN DAN REKOMENDASI

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu; dengan telah selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau instansi yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru. Diharapkan Aparat Komando Distrik Militer (KODIM) 1401 Majene memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para aparat dalam hal menunjang pencapaian disiplin kerja yang baik. Sebagai contoh komandan yang memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi; selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab; menginfomasikan aturan-aturan yang ada terus menerus agar masalah yang terkait dengan disiplin kerja pun dapat dihindari. Semua itu bertujuan untuk peningkatan disiplin kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nit Semito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed, 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Alison, Hartley. 2000. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin kerja di IKIP PGRI Jember*. Universitas Jember, GDI
- Davis. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edwin. 2005. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bandung)*. Tesis MM Institut Manajemen Koperasi, Bandung.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman. 2006. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Disiplin kerja". Skripsi. Universitas Diponegoro,
- Komang. 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pustaka Pelajar.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cet. 2; Bandung: Rafika Aditama.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu, 2005, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat". Tesis. Sekolah Tinggi Ekonomi Pasundan, Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Cet. 1; Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Ed. IV, Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan, Damin, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Grafiti, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Djambatan,
- Sardiman. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cet kelima. Bandung: PT Refika Aditama, 2007.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.2007.
- Sastrohadiwiryo. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press. 2008.
- Veithzal, Rivai. "Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Winardi. *Motivasi & permotivasi dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Press. 2008.
- Undang-Undang/ Peraturan:
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004.

Lampiran Instruksi Presiden RI, Nomor 9/2000 tanggal 12 Desember 2000

Staf Umum Teritorial TNI AD, 2015, Buku Kerja Danramil, Jakarta

Staf Umum Teritorial TNI AD, 2015, Buku Kerja Danramil TA 2015.

Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1999 jo UU No 32 Th 2004 tentang
Pemerintah Daerah

Undang –Undang Nomor 26 Tahun 1997 Tentang Hukum disiplin prajurit
Angkatan Bersenjata Republik Indonesia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 Tentang Hukum
disiplin militer

Sumber Lain :

Hasil wawancara dengan Bapak Kapten Inf. Akhmar (PASI OPS), 10 Januari
2017).

Hasil wawancara dengan Bapak Kapten Inf Borahima Kepala Seksi INTEL, 10
Januari 2017)

Hasil wawancara dengan Bapak LETKOL INF JAMALUDDIN, S.IP,
Komandan KODIM 1401 Majene, 12 Januari 2017).