

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UPT. DINAS
PENDAPATAN DAERAH (DISPENDA)
MEDAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan guna untuk Memenuhi salah satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen(S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh

AYU RATIKA
NPM: 1405161011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 28 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : **AYU RATIKA**
NPM : **1405161011**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UPT. DINAS PENDAPATAN DAERAH (DISPENDA) MEDAN UTARA**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

(H. AKRIM ASHAL, SE, MA)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, S.E, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA : AYU RATIKA
N.P.M : 1405161011
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWA
N PADA UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA
Medan Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE.MM

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Dr. HASRUDI TANJUNG, SE, M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. JANURI, SE, M.M, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AYU RATIKA
NPM : 1405161011
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 2/2/2018
Pembuat Pernyataan



(AYU RATIKA)

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

AYU RATIKA. NPM. 1405161011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Penelitian ini bersifat Asosiatif dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. yang berjumlah 90 orang karyawan. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang karyawan tetap saja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Quesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada perusahaan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

Hasil uji t variable kepemimpinan nilai $t_{hitung} 9,567 > t_{tabel} 1,662$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Uji t variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} 3,474 > t_{tabel} 1,662$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 76,494 > F_{tabel} 3,10$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Nilai R-Square sebesar 0,637 menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja sebesar 63,7% sementara 36,7% kontribusi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang masih memberikan kesehatan dan kesempatan kepada kita untuk beribadah dijalannya, dan tidak lupa pula syalawat dan salam kita panjatkan kepada seorang kekasih Allah SWT yaitu Rasulullah SAW yang telah membawa dunia dari zaman jahiliah ke zaman islam yang penuh dengan kedamaian.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin atas limpahan Anugerah dan rahmatnya, akhirnya penulis berhasil menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Ekonomi khususnya Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih yang teristimewa kepada kedua orang tua penulis **Ayahanda OK. Saifuddin** dan **Ibunda Nilawati** tercinta yang penuh kasih sayang dan penuh pengorbanan telah mengasuh, membimbing, dan selalu memberikan doa tiada hentinya ditujukan untuk penulis.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini,:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE,M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Susi Handayani, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
7. Bapak Ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Seluruh pimpinan dan Staff pegawai UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
9. Saudara Kandung penulis Abangda OK.M.Reza Pahlevi, OK.Pebri Fahrozi, Adik Penulis OK.Rendi Agustianda, dan kakak ipar Mahyuni Adha Batu Bara, Nia Sintia Simatupang serta Keponaan Kecil ku OK.Rafkha Arsenio Fahrozi.
10. Sahabat penulis Jani Saputri, Anita Sari Dewi, Novi Syafitri, Suzana, Ira Hasanah, Fuspita Dewi, yang selalu memberikan motivasi dan dukungan di saat penulis lagi suntuk dan galau.

11. Seluruh teman-teman seperjuangan yang sama-sama mengawali pendidikan dari semester awal hingga semester akhir dalam menyelesaikan program sarjana-1 (S1) Manajemen, bahkan selalu memberikan motivasi, semangat, dan informasi-informasi yang sangat dibutuhkan oleh penulis.

Pihak-pihak lain yang terkait yang telah membantu dalam penyelesaian Proposal ini. Penulis sadar bahwa Proposal yang telah dibuat ini, belum mencapai kesempumaan mengenai materi atau pembahasannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca untuk mau bekerjasama dalam rnelengkapi kekurangan-kekurangannya dengan memberikan kritikan dan saran agar Proposal ini menjadi sempurna. Akhir kata semoga Proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pihak semuanya.

Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

AYU RATIKA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Disiplin Kerja.....	8
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
b. Arti Penting Disiplin Kerja.....	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	14
2. Kepemimpinan.....	17

a. Pengertian Kepemimpinan.....	17
b. Arti Penting Kepemimpinan	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	19
d. Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	20
3. Motivasi Kerja.....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja	22
b. Arti Penting Motivasi Kerja.....	23
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
d. Indikator- Indikator Motivasi Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional Variabel.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Data.....	47
B. Uji Asumsi Klasik.....	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Multikolinieritas.....	61
c. Uji Heteroskedastisitas.....	62
2. Regresi Linier Berganda.....	64
3. Uji Hipotesis.....	65

a. Uji Parsial (Uji t).....	65
b. Uji Simultan (Uji F).....	68
4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	70
B. Pembahasan	71
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	71
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	72
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja..	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel III.1 Indikator Disiplin.....	32
2. Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan	33
3. Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja.....	33
4. Tabel III.4 Skedul Penelitian	34
5. Tabel III.5 Skala Likert	36
6. Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	38
7. Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Motivasi	39
8. Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	39
9. Tabel III.9 Uji Reabilitas Kepemimpinan	41
10. Tabel III.10 Uji Reabilitas Motivasi Kerja.....	41
11. Tabel III.11 Uji Reabilitas Disiplin Kerja	41
12. Tabel IV.1 Skala Likert.....	47
13. Tabel IV.2 Berdasarkan Usia.....	48
14. Tabel IV.3 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
15. Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan.....	50
16. Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	51
17. Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	54
18. Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	57
19. Tabel IV.8 Coefficients.....	63
20. Tabel IV.9 Tabel Persamaan Regresi.....	65
21. Tabel IV.10 Tabel Uji T	66

22. Tabel IV.11 Tabel Uji F.....	69
23. Tabel IV.12 Pengujian Hoipotesis Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin	28
2. Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin	29
3. Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin..	30
4. Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	44
5. Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
6. Gambar IV.1 Grafik hasil Uji Normalitas.....	61
7. Gambar IV.2 Histogram	62
8. Gambar IV.3 Grafik Scatterplot Disiplin Kerja.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawan, pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin dari sumber daya manusia memberikan peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dalam penegakan disiplin diperlukan pemimpin yang memiliki peranan yang sangat besar. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin di capai.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan maupun organisasi sangatlah penting, giat bekerja dan kesukarelaan seorang karyawan dalam menjalankan jabatan yang harus di pertanggung jawabkan untuk mencapai kemaksimalan dalam pencapaian kerja yang di harapkan perusahaan.

Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Miftah Thoha (2010, Hal. 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari setiap karyawan perusahaan.

Pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik dan kurangnya perhatian, dan motivasi yang diberikan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan akan sulit untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah, karyawan sangat di tuntut untuk disiplin dalam bekerja. Karena apabila karyawan dapat berkerja secara disiplin dengan baik, itu artinya pimpinan sudah benar dalam memimpin karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sukarno (2012, Hal. 96) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi. Martoyo (2007, Hal. 213). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Rivai, (2009, Hal, 837) motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi perilaku dan tingkah lakunya untuk pencapaian tujuan yang spesifik.

Motivasi seorang pemimpin terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik pun biasanya menjadi hal yang sangat sulit, tetapi motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang berkaitan dengan materi maupun non materi yang nantinya dapat mempengaruhi karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Ketika seorang pemimpin memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi kerja yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri karyawannya, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pimpinan maupun perusahaan. Kalau pemimpin sudah mengetahui mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (kemauan) kerja seseorang, maka kemudian pemimpin perlu

menetapkan tentang apa yang bisa dilakukan sebagai atasan dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan.

Ada beberapa penelitian yang meneliti mengenai pengaruh maupun hubungan antar tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Terkait dengan masalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan maka kantor UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara merupakan salah satu sektor yang tepat untuk menginterpretasikan permasalahan tersebut.

UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat atau warga negara itu sendiri. Dinas Pendapatan Daerah dikenal dengan DISPENDA adalah organisasi yang berada dibawah pemerintah provinsi medan utara yang memiliki tanggung jawab dalam pemungutan pendapatan daerah melalui pengkoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dan pengurusan STNK DAN SIM masyarakat.

Berdasarkan persoalan yang di atas penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan yang berbentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

1. Pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat datang bekerja.
2. Kurangnya motivasi terhadap karyawan seperti bermalas-malasan saat bekerja, pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.
3. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan disiplin dalam bekerja seperti meninggalkan kantor tanpa seizin atasan, tidak memakai pakaian atau seragam yang telah ditentukan, mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah-masalah yang teliti hanya pada variabel kepemimpinan, motivasi, sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada seluruh pegawai/staf UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

2. Rumusan Masalah

- a) Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara?
- b) Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara?
- c) Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

berdasarkan pada rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun instansi pemerintah ini khususnya terkait dengan masalah pimpinan dan motivasi kerja guna menentukan kebijaksanaan perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga semoga dapat bermanfaat dan membantu pihak lain bagi pembaca dan para penulis untuk melaksanakan penelitian kedepan nantinya.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kedisiplinan kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian teoritis

1. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya, disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjauhkan karyawan atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Menurut Setyaningdyah (2013, Hal.145). “Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”.

Menurut Rivai & sagala (2013, Hal. 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sedangkan Hasibuan (2007, hal. 193) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih dalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hakikatnya disiplin memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaian saja, banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah disiplin dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetap isecara prinsip mereka setuju bahwa disiplin mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumberdaya manusia, walaupun perencanaan telah di susun tersebut akan sia-sia.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Arti penting dari disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini: Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidakhatian dan tindak pencurian.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1) Bagi organisasi atau perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2) Bagi karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal ini tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan pikirannya seoptimal mungkin.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki peran penting bagi perusahaan dan karyawannya, karena disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut karangan Edy Sutrisno (2016, hal.89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di atas adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jenis payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 WIB, maka sih pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah di tetapkan.

- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun, sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan merasa terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan yang positif itu antara lain :
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan meninformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenangnya dan menggunakan ancaman terus-menerus kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun merasa gelisah

dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak dimuka pimpinan setiap waktu.

Dengan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d. Indikator-Indikator Disiplin

Terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut karangan Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan(2016, hal 194) yaitu

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan dan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasan indikator-indikator disiplin kerja di atas :

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekeja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) **Teladan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplinan), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) **Balas jasa**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.
- 4) **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) **Waskat**
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan opaling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasannya harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- 6) **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang

semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan dalam kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator dari disiplin kerja menurut Singodimendjo (2011, hal.94) adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi atau instansi

Berikut penjelasan dari indikator Disiplin di atas adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Yang meliputi taat terhadap waktu jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan maupun organisasi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi
Yang meliputi taat terhadap peraturan organisasi yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Yang dimaksud taat dari aturan perilaku dalam pekerjaan adalah ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas, serta tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi atau instansi
Yang dimaksud adalah aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan tentang oleh para pegawai dalam organisasi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa pimpinan haruslah meningkatkan kualitas dan kuantitas dari kedisiplinan kerja karyawan, dengan cara memberikan dan menggunakan faktor-faktor yang meningkatkan kedisiplinan karyawan agar pimpinan mendapatkan apa yang dia inginkan, dan perusahaan pun dapat mencapai tujuannya seperti apa yang sudah ditetapkan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

2. kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi karena kesuksesan organisasi ditentukan moralitas dan kompetensi pemimpinnya. Demikian pemimpinnya dimana pun letak akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Hal ini mengindikasikan bahwa paradigma kepemimpinan adalah suatu yang sangat dinamis dan memiliki kompleksitas tinggi.

Menurut siagian (2012, hal 213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak bpimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut terry di karangan Edy Sutrisno (2016, hal 214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian yang ungkapkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa suatu proses mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antara karyawan, mempunyai interaksi antar personel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan perusahaan.

b. Arti Penting Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi sangatlah penting karena dalam keterampilan kepemimpinan yang baik efektif membangun mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan. Arti penting kepemimpinan adalah suatu yang wajib dalam kehidupan agar kehidupan menjadi teratur dan keadilan bisa ditegakkan.

Sutrisno (2009, hal 235) menyatakan kepemimpinan memegang peranan pemimpin karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus bisa memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan

dan akal, serta memiliki sifat yang berbeda-beda maka permasalahan kepemimpinan tidak dapat di anggap muda.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Wilson (2012, hal 340) “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut ada empat faktor dalam kepemimpinan antara lain:

- 1) Kumpulan orang
- 2) Kekuasaan
- 3) Memengaruhi
- 4) Nilai

Berikut penjelasan faktor-faktor kepemimpinan:

1) Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima arahan dan perintah dari pimpinan. Tanpa adanya kelompok dalam pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pimpinan. Semakin dilaksanakan dengan baik arahan dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikut nya untuk melaksanakan tugasnya.

2) Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

3) Memengaruhi

Sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi meskipun sebenarnya pada unsur ini menekan pada pengikut, insiprasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian dan keinginan yang kuat dari

para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

4) Nilai

Faktor keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga faktor sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. Pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenal sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pimpinan untuk memimpin.

Dari beberapa faktor diatas, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Maka pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya.

d. Indikator–Indikator Kepemimpinan

Indikator adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan umumnya terdiri atas pembilangan dan penyebut, perusahaan harus memperhatikan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam tingkat kepemimpinan.

Menurut Edwin dalam karangan Handoko (2016, hal. 297) dalam penelitiannya menunjukan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan yang efektif yang menjadi tolak ukur:

- 1) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaannya
- 2) Kecerdasan
- 3) Kemampuan dalam kedudukannya
- 4) Ketegasan
- 5) Kepercayaan diri
- 6) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator kepemimpinan diatas :

- 1) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

- 2) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 3) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisoyabiliti) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengawasan pengarahan pekerjaan orang lain.
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah- masalah cakup dengan cakup dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau berinovasi.

Adapun indikator kepemimpinan dikutip dari Sutrisno (2014, Hal. 218) antara lain:

- 1) Pengarahan
- 2) Kekuasaan
- 3) Mempengaruhi perilaku pengikut

Berikut penjelasan dari indikator kepemimpinan di atas adalah :

- 1) Pengarahan
Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan meningkatkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.
- 2) Kekuasaan
Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun biasanya pimpinan lebih berkuasa.
- 3) Mempengaruhi Perilaku Pengikut
Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi.

Dari beberapa poin diatas Indikator dari Kepemimpinan merupakan suatu tolak ukur untuk penilaian kepemimpinan dalam memimpin atau menjalankan perusahaan dengan baik.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi-organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Siagian karangan buku Edy Sutrisno (2016, hal 110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu berlainan pula.

Menurut Siswanto (2010, hal 199) Motivasi adalah sebagai keadaan dan kejiwaan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*move*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk tercapainya suatu keinginan, sehingga tujuan dapat dijadikan arah dan semua perilaku dari motivasi orang yang berada didalam organisasi.

b. Arti Penting Motivasi

Arti penting motivasi adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai peralatan atau cara tertentu untuk mendorong peningkatan keluaran. Motivasi juga adalah filsafat, atau pandangan hidup yang disebut berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi penting perhatikan manajer, bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana. Berbagai teori tidak memadai atau mencukupi untuk diterapkan secara luas bahkan dapat menghasilkan konsekuensi-konsekuensi yang negatif.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi

Sutrisno (2016, hal 116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas dua faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan:

- 1) Faktor intern
- 2) Faktor ekstern

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun

penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk melakukan pekerjaan agar mendapatkan keinginannya tersebut.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, adanya keinginan untuk diakui, dihormati, di hargai oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang agar lebih bekerja lebih baik lagi.
- 2) Faktor ekstren

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor ekstern tersebut adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat komunikasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan peranan supervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaan maka supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberikan tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memebrikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan motivasi kerja yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya diperusahaan.

d. Indikator-Indikator Motivasi

Perusahaan harus melakukan dan memperhatikan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat tingkat motivasi karyawan.

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2013, hal 111) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja :

- 1) Kerja keras, pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di dasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan, orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya,
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, orientasi tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dngan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

- 5) Usaha untuk maju, usaha untuk maju didasarkan pada pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang berikan.
- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

indikator Motivasi menurut Sondang P. Siagian (2008, hal. 138) Mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator Motivasi di atas adalah:

- 1) Daya pendorong
Adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- 2) Kemauan
Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

- 3) Kerelaan
Adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Keahlian
Adalah kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan)
- 5) Keterampilan
Adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.
- 6) Tanggung jawab
Tanggung jawab didefinisikan sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berprilaku menurut cara tertentu.
- 7) Kewajiban
Adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- 8) Tujuan
Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Kerangka konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antar konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas.

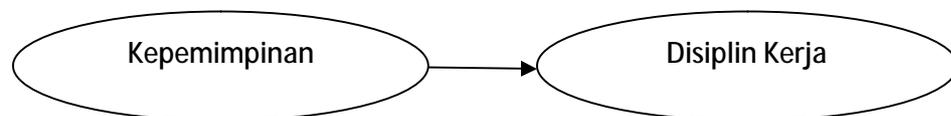
Maka Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, dan mempengaruhi serta memberikan ide dan gagasan kepada karyawan lainnya (bawahan). Seorang pimpinan dapat menciptakan integrasi

(pembaruan) yang serasi dan mendorong meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Kartono (2016, hal 4) menyatakan pimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rommy Beno Rumondor dan Altje Tumbel (2016) bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggomalut.

Dari beberapa penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma peneliti berikut:



Gambar II.1. Hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

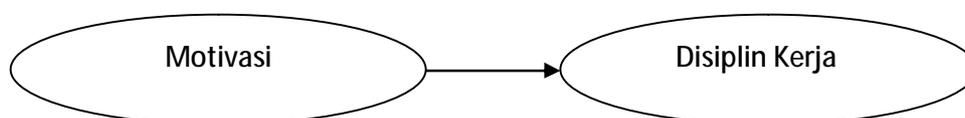
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengerahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 149) Mengatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya agar mencapai kepuasan.

Motivasi seseorang melakukan sesuatu pekerjaan karna adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomi yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju.

Adapun pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan kegiatan. Seorang pimpinan harus selalu dapat memotivasi, memelihara semangat kesadaran dan kesungguhan dari anggotanya untuk terus bergerak menunjukkan kinerja yang optimal. Apabila pimpinan sudah memberikan dan menerapkan motivasi yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan, maka karyawan pun akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya, karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan loyal dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pimpinan mendapatkan apa yang diinginkannya dan perusahaan pun akan tercapai tujuannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rian Ronal (2014) bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Babusallam Baru Bagian Pemasaran. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut :



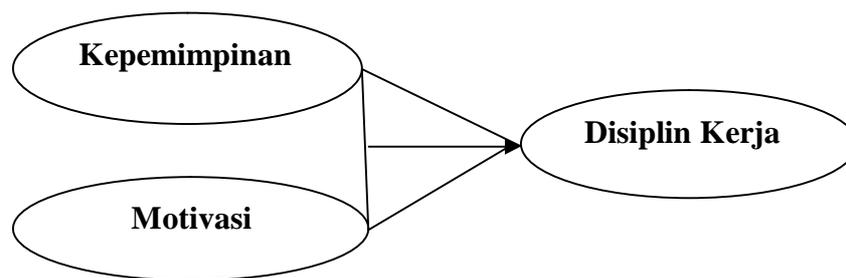
Gambar II. 2. Hubungan antara Motivasi Terhadap disiplin kerja karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hal ini di perkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan Sugiyatmi dan maria (2016) bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Bina San Prima. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan. Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan pun akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar II.3. Paradigma Penelitian antara hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. (Azuar juliandi, 2014) Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah Disiplin kerja (Y).

B. Definisi Operasional

1. Disiplin (Y)

Disiplin (Y) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena, disiplin kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel III-1: Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Sanksi hukuman

Sumber :Drs.H. Malayu S.P Hasibuan (2016, hal 194)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Tabel III-2: Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kebutuhan akan prestasi
2	Kecerdasan
3	Kemampuan akan kedudukan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan Diri

Sumber : Handoko (2016, hal 297)

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel III-3 : Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju

Sumber : Mangkunegara(2013, hal 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian :

Tempat penelitian dilakukan di UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Jln. Putri hijau Medan Utara.

Waktu Penelitian :

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai April 2018, Untuk lebih jelasnya penelitian ini digambarkan pada skedul penelitian di bawah ini :

Tabel III-4
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2018				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PraRiset	■	■														
2	PengajuanJudul			■													
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal								■								
5	Revisi									■	■	■	■				
6	Riset											■					
7	Pengumpulan Data												■				
8	Pengolahan Data													■			
9	Penyusunan Skripsi														■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara adalah sebanyak 90 orang.

Sampel

“Menurut Sugiyono (2012, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam hal ini peneliti menggunakan sampel yaitu pegawai tetap yang bekerja pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara yaitu berjumlah 90 orang, penentuan ukuran ini dilakukan dengan menggunakan rumus sampel jenuh, sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi yang dianggap kecil atau kurang dari 100. Maka sampel pegawai yang 90 orang di jadikan sampel penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak kantor UPT. DISPENDA Medan Utara dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dngan penelitian yang digunakan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah pegawai tetap yang ada di kantor UPT. DISPENDA Medan Utara

3. Angket/Questioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan dan pernyataan yang bertujuan untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden mengenai variabel yang peneliti lakukan. Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden Terdiri dari 5 pertanyaan dengan rentan mulai dari “sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju” setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III-5

Skala Likert

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

Skala penguuran tersebut menggunakan Skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga

mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka dilakukan uji validitas.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur seperti suhu, tepat, benar, menguji. Peneliti yang menggunakan visioner didalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur dengan menggunakan Uji Validitas. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur Validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik koreksi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal 79)

keterangan :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan dari Variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan dari Variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_i y_i)$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y.

Hipotesisnya adalah :

H₀: 0 [tidak ada korelasi signifikaskor item dengan total skor (tidak valid)]

Terima H₀ jika niali korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > a0,05).

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,387	0,205	0,000<0,05	Valid
2	0,505	0,205	0,000<0,05	Valid
3	0,496	0,205	0,000<0,05	Valid
4	0,342	0,205	0,001<0,05	Valid
5	0,297	0,205	0,004<0,05	Valid
6	0,564	0,205	0,000<0,05	Valid
7	0,321	0,205	0,002<0,05	Valid
8	0,220	0,205	0,037<0,05	Valid
9	0,246	0,205	0,020<0,05	Valid
10	0,312	0,205	0,003<0,05	Valid
11	0,265	0,205	0,012<0,05	Valid
12	0,423	0,205	0,000<0,05	Valid
13	0,395	0,205	0,000<0,05	Valid
14	0,485	0,205	0,000<0,05	Valid
15	0,311	0,205	0,003<0,05	Valid

Sumber : hasil penelitian data SPSS, (2018)

Dari hasil pengujian Validitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 15 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Probabilitas <0,05 yang berarti bahwa semua item pernyataan daari Variabel Kepemimpinan Valid dan setiap butir pernyataan dinyatakan sah untuh dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Validitas Motivasi (X2)

Tabel III-7**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)**

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,612	0,205	0,000<0,05	Valid
2	0,493	0,205	0,000<0,05	Valid
3	0,422	0,205	0,000<0,05	Valid
4	0,280	0,205	0,007<0,05	Valid
5	0,400	0,205	0,000<0,05	Valid
6	0,395	0,205	0,000<0,05	Valid
7	0,458	0,205	0,000<0,05	Valid
8	0,407	0,205	0,000<0,05	Valid
9	0,522	0,205	0,000<0,05	Valid
10	0,277	0,205	0,008<0,05	Valid
11	0,290	0,205	0,006<0,05	Valid
12	0,273	0,205	0,009<0,05	Valid
13	0,394	0,205	0,000<0,05	Valid
14	0,239	0,205	0,024<0,05	Valid
15	0,433	0,205	0,000<0,05	Valid

Sumber : hasil penelitian data SPSS, (2018)

Dari hasil pengujian Validitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 15 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa semua item pernyataan dari Variabel Motivasi Valid dan setiap butir pernyataan dinyatakan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

3. Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Tabel III-8**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)**

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,282	0,205	0,007<0,05	Valid
2	0,362	0,205	0,000<0,05	Valid
3	0,358	0,205	0,001<0,05	Valid
4	0,323	0,205	0,002<0,05	Valid
5	0,290	0,205	0,006<0,05	Valid
6	0,278	0,205	0,008<0,05	Valid
7	0,312	0,205	0,003<0,05	Valid

8	0,320	0,205	0,002<0,05	Valid
9	0,403	0,205	0,000<0,05	Valid
10	0,313	0,205	0,003<0,05	Valid
11	0,277	0,205	0,008<0,05	Valid
12	0,262	0,205	0,013<0,05	Valid
13	0,250	0,205	0,017<0,05	Valid
14	0,251	0,205	0,017<0,05	Valid
15	0,244	0,205	0,021<0,05	Valid

Sumber : hasil penelitian data SPSS, (2018)

Dari hasil pengujian Validitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 15 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Probabilitas $<0,05$ yang berarti bahwa semua item pernyataan dari Variabel Disiplin Kerja Valid dan setiap butir pernyataan dinyatakan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013 : 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III-9

Uji Reabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	16

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.715 > 0,6$ maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel III-10

Realibity Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	16

Nilai koefisien reability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,770 > 0,6$ maka kesimpulan instrument yang diuji tersebut adalah terpecaya (reliable).

Tabel III-11

Reability Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	16

Nilai koefisien reability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,697 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah terpecaya (reliable).

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

Karena teknik anasis data dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda, maka syarat dalam menggunakan metode ini adalah memakai Asumsi Klasik yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika

data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

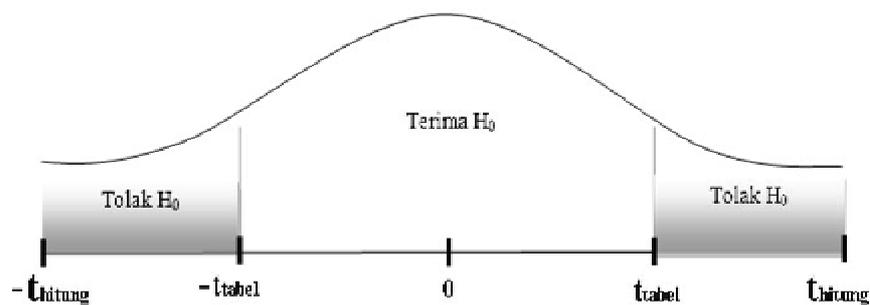
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

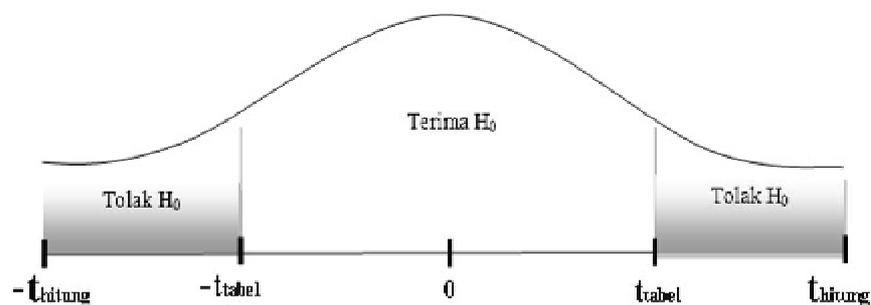


Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji pengaruh simultan (uji F)

Uji Pengaruh Simultan (Uji F) Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012 : 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, diolah/di sederhanakan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (Quesioner), dan mendeskripsikannya dalam bentuk tabel frekuensi dan kesimpulan dari data yang terdapat dalam tabel. yang terdiri dari 15 item pernyataan untuk Variabel Kepemimpinan (X1), 15 item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X2), 15 pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 90 orang karyawan tetap sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Berdasarkan ketentuan penelitian Skala Likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), maupun variabel Kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberiakn bobot nilai 1. Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni usia, jenis kelamin dan tingkat Pendidikan. Yang akan dijelaskan di hasil analisis karakteristik responden.

a) Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik berikut :

(1) Usia

Untuk mengetahui tingat persentase berdasarkan usia dari 90 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>35Tahun	33	36.7	36.7	36.7
	<35Tahun	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS, (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya pada responden pada kelompok usia >35 tahun adalah 33 orang atau (36,7%), usia <35 tahun adalah 57 orang atau (63,3%).

(2) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 90 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS, (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu 36 orang (40,0%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 54 orang (60,0%). Dengan kata lain responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden Laki-laki.

(3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 90 orang responden, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-3	3	3.3	3.3	3.3
	S-1	58	64.4	64.4	67.8
	S-2	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS, (2018)

Data di atas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan D-3 sebanyak 3 orang atau (3,3%), S-1 ada 58 orang atau (64,4%), S-2 sebanyak 29 orang atau (32,2%).

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar, diantaranya dapat di kemukakan sebagai berikut :

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	43,3	47	52,2	4	4,4	0	0	0	0	90	100
2	33	36,7	51	56,7	6	6,7	0	0	0	0	90	100
3	41	45,6	40	44,4	8	8,9	1	1,1	0	0	90	100
4	43	47,8	39	43,3	8	8,9	0	0	0	0	90	100
5	40	44,4	42	46,7	7	7,8	1	1,1	0	0	90	100
6	34	37,8	47	52,2	6	6,7	3	3,3	0	0	90	100
7	41	45,6	43	47,8	6	6,7	0	0	0	0	90	100
8	23	25,6	60	66,7	7	7,8	0	0	0	0	90	100
9	45	50,0	37	41,1	5	5,6	3	3,3	0	0	90	100
10	37	41,1	48	53,3	5	5,6	0	0	0	0	90	100
11	27	30,0	50	55,6	12	13,3	1	1,1	0	0	90	100
12	27	30,0	45	50,0	17	18,9	1	1,1	0	0	90	100
13	22	24,4	40	44,4	27	30,0	1	1,1	0	0	90	100
14	19	21,1	31	34,4	32	35,6	6	6,7	2	2,2	90	100
15	17	18,9	41	45,6	26	28,9	5	5,6	1	1,1	90	100

Sumber : Data Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda bekerja secara disiplin karena memiliki tujuan di perusahaan itu sendiri, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47 orang (52,2%).
2. Jawaban responden tentang Tujuan perusahaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai kemampuan pegawai sehingga pegawai bekerja dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51 orang (56,7).
3. Jawaban responden tentang Disiplin dalam bekerja di pengaruhi atas kemampuan pegawai dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40 orang (44,4).

4. Jawaban responden tentang Pimpinan anda sudah menjadi teladan yang baik, karena dapat memberikan contoh yang baik terhadap pegawainya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 39 orang (43,3).
5. Jawaban responden tentang Peran dari teladan pimpinan berpengaruh besar dalam menentukan disiplin kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42 orang (46,7%).
6. Jawaban responden tentang Dalam bekerja disiplin harus di perluaskan contoh yang baik dari teladan dari pimpinan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47 orang (52,2%)
7. Jawaban responden tentang Semakin tinggi balas jasa yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu orang 43 orang (47,8%).
8. Jawaban responden tentang Balas jasa yang diberikan sudah relatif besar, tetapi tingkat disiplin karyawan tetap menurun, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60 orang (66,7%).
9. Jawaban responden tentang Perusahaan akan berhasil dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai apabila seimbang dengan yang diterima pegawai bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 37 orang (41,1%).
10. Jawaban responden tentang Tinggi tingkat keadilan pimpinan dalam memperlakukan semua pegawai memberikan efek baik terhadap semua pegawai dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48 orang (53,3%).

11. Jawaban responden tentang Karyawan akan bekerja secara disiplin sesuai dengan keadilan yang diberlakukan pimpinan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50 orang (55,6%).
12. Jawaban responden tentang Tanpa keadilan di perusahaan pegawai tidak akan bekerja sebaik mungkin, mayoritas responden memilih setuju yaitu 45 orang (50,0%).
13. Jawaban responden tentang Sanksi yang ditetapkan di perusahaan akan membuat pegawai bekerja menjadi lebih baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40 orang (44,4%).
14. Jawaban responden tentang Sanksi dan hukuman yang karyawan terima harus dilihat dari tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 31 orang (34,4%).
15. Jawaban responden tentang Tanpa adanya sanksi di perusahaan pegawai akan bekerja lebih disiplin, mayoritas responden memilih setuju yaitu 41 orang (45,6%).

Kesimpulan secara umum bahwa Disiplin Kerja Karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 42 %.

b) Deskripsi Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	48,9	44	48,9	2	2,2	0	0	0	0	90	100
2	45	50,0	40	44,4	5	5,6	0	0	0	0	90	100
3	48	53,3	38	42,2	4	4,4	0	0	0	0	90	100
4	45	50,0	40	44,4	5	5,6	0	0	0	0	90	100
5	41	45,6	42	46,7	6	6,7	0	0	1	1,1	90	100
6	48	53,3	38	42,2	4	4,4	0	0	0	0	90	100
7	47	52,2	38	42,2	5	5,6	0	0	0	0	90	100
8	19	21,1	65	72,2	6	6,7	0	0	0	0	90	100
9	48	53,3	33	36,7	6	6,7	3	3,3	0	0	90	100
10	48	53,3	38	42,2	4	4,4	0	0	0	0	90	100
11	19	21,1	46	51,1	24	26,7	1	1,1	0	0	90	100
12	18	20,0	35	38,9	29	32,2	6	6,7	2	2,2	90	100
13	17	18,9	41	45,6	26	28,9	5	5,6	1	1,1	90	100
14	18	20,0	35	38,9	29	32,2	6	6,7	2	2,2	90	100
15	16	17,8	38	42,2	30	33,3	5	5,6	1	1,1	90	100

Sumber : Data Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan anda peduli terhadap tugas yang dikerjakan para pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44 orang (48,9%).
2. Jawaban responden tentang Pimpinan anda membina komunikasi yang baik dengan para pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40 orang (44,4%).

3. Jawaban responden tentang Pimpinan anda selalu membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan pegawainya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38 orang (42,2%).
4. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40 orang (44,4%).
5. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menunjukkan cara kerja yang benar dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42 orang (46,7%).
6. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38 orang (42,2%).
7. Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat mengembangkan tim kerja yang efektif, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38 orang (42,2%).
8. Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat memberikan bantuan kepada anda dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65 orang (72,2%).
9. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat mengatasi masalah di dalam perusahaan dengan cepat, mayoritas responden memilih setuju yaitu 33 orang (36,7%).

10. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38 orang (42,2%).
11. Jawaban responden tentang Pimpinan menentukan standar kerja pegawai yang baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46 orang (51,1%).
12. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menetapkan keputusan yang adil dan benar, mayoritas responden memilih setuju yaitu 35 orang (38,9%).
13. Jawaban responden tentang Pimpinan memiliki potensi dalam memimpin pegawainya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 41 orang (45,6%).
14. Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menjadi mentor kepada staff dan pegawainya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 35 orang (38,9%).
15. Jawaban responden tentang Pimpinan memiliki keberanian dan mental yang tinggi untuk bersaing dengan perusahaan lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38 orang (42,2%).

Kesimpulan secara umum bahwa Kepemimpinan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 44 %.

c) Deskripsi Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	44,4	41	45,6	6	6,7	3	3,3	0	0	90	100
2	24	26,7	58	64,4	6	6,7	2	2,2	0	0	90	100
3	29	32,2	51	56,7	8	8,9	2	2,2	0	0	90	100
4	25	27,8	54	60,0	9	10,0	2	2,2	0	0	90	100
5	25	27,8	51	56,7	14	15,6	0	0	0	0	90	100
6	28	31,1	47	52,2	14	15,6	1	1,1	0	0	90	100
7	23	25,6	44	48,9	22	24,4	1	1,1	0	0	90	100
8	18	20,0	41	45,6	30	33,3	1	1,1	0	0	90	100
9	17	18,9	29	32,2	36	40,0	6	6,7	2	2,2	90	100
10	15	16,7	41	45,6	28	31,1	5	5,6	1	1,1	90	100
11	34	37,8	41	45,6	12	13,3	3	3,3	0	0	90	100
12	24	26,7	51	56,7	15	16,7	0	0	0	0	90	100
13	26	28,9	44	48,9	18	20,0	2	2,2	0	0	90	100
14	32	35,6	50	55,6	8	8,9	0	0	0	0	90	100
15	33	36,7	52	57,8	5	5,6	0	0	0	0	90	100

Sumber : Data Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal untuk hasil yang baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 41 orang (45,6%).
2. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan akan membuat pegawai untuk bekerja lebih giat lagi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58 orang (64,4%).

3. Jawaban responden tentang Sanksi yang diberlakukan perusahaan apabila karyawan melanggar aturan membuat anda lebih giat bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51 orang (56,7%).
4. Jawaban responden tentang Anda bekerja di instansi pemerintahan karena adanya tunjangan hidup setelah anda pensiun bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54 orang (60,0%).
5. Jawaban responden tentang Dengan jabatan yang lebih baik anda mengharapkan jaminan pensiun yang lebih baik juga, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51 orang (56,7%).
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikankesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47 orang (52,2%).
7. Jawaban responden tentang Karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh untuk mendapatkan jabatan yang di harapkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44 orang (48,9%).
8. Jawaban responden tentang Daya dan ambisi dalam bekerja dapat ditingkatkan guna mencapai kerja dengan hasil yang lebih baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 41 orang (45,6%).
9. Jawaban responden tentang Adanya cita-cita yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja semaksimal mungkin di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 29 orang (32,2%).

10. Jawaban responden tentang Dengan melaksanakan tugas pekerjaan yang baik, guna untuk mencapai bonus yang di dapatkan dari pimpinan, mayoritas responden memilih 41 orang (45,6%).
11. Jawaban responden tentang Semakin banyak tugas yang diberikan pimpinan akan semakin meningkatkan efisiensi dalam bekerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 41 orang (45,6%).
12. Jawaban responden tentang Dengan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, anda mengharapkan dapat menerima berupa insentif yang besar pula dari pimpinan sesuai pekerjaan yang diselesaikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51 orang (56,7%).
13. Jawaban responden tentang Anda selalu mengikuti program pelatihan, seminar pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja anda, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44 orang (48,9%).
14. Jawaban responden tentang Anda mendapatkan dorongan dari pimpinan sehingga membantu anda dalam meningkatkan karir anda, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50 orang (55,6%).
15. Jawaban responden tentang Perusahaan anda memberi peluang bagi anda untuk mengetahui hal-hal yang sangat penting bagi perusahaan dan anda sendiri, mayoritas responden memilih setuju yaitu 2 orang (5,8%).

Kesimpulan secara umum bahwa Motivasi yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 51 %.

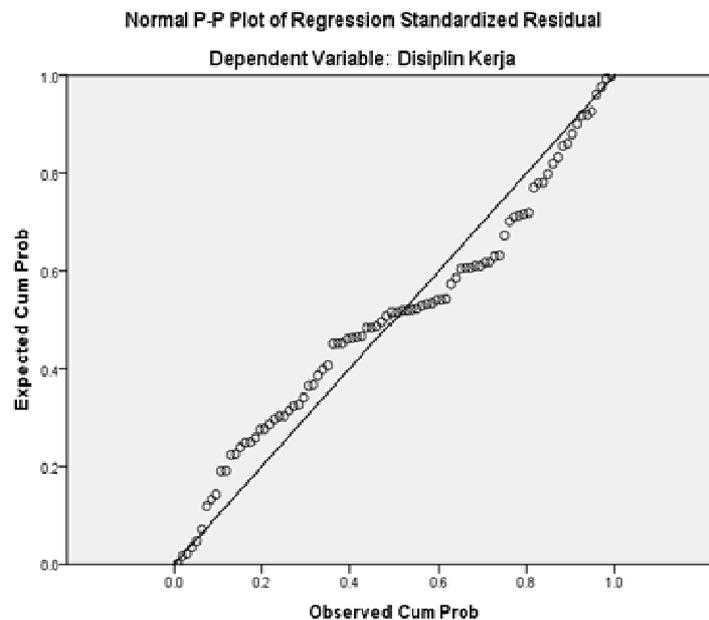
B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah metode scatter plot, cara pengambilan keputusannya pada mode plot adalah :

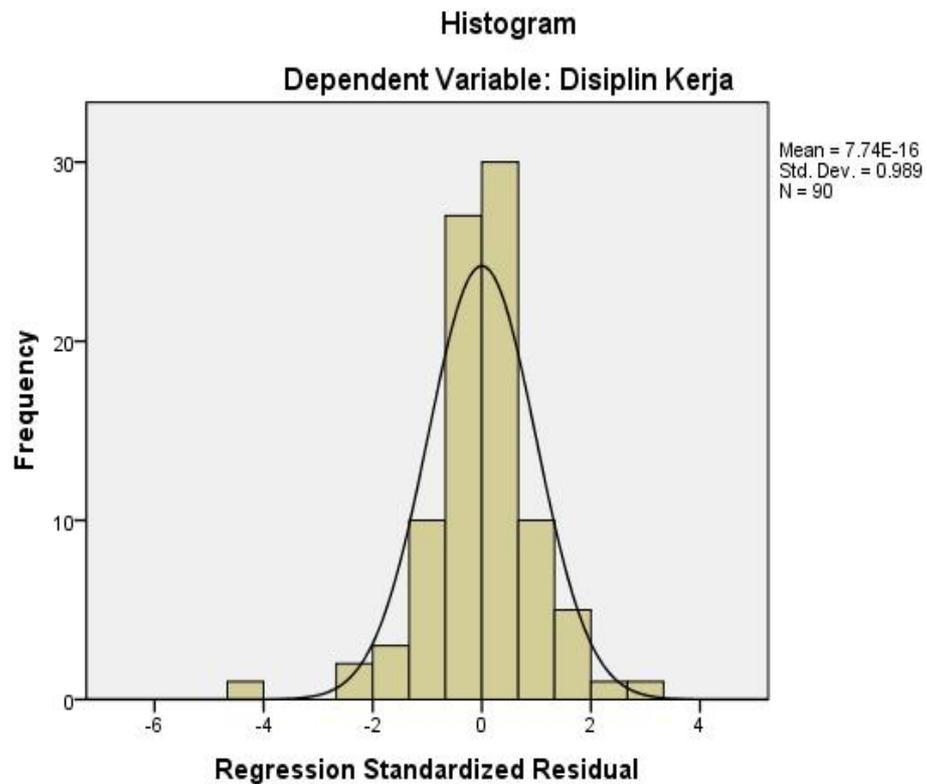
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun sisi pada gambar diatas.

b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengujib apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untukmenilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (Variance Inflasi)

Faktor/VIF). Hasil Analisis Uji Multikolinearitas dapat dikemukakan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.089	4.596		2.848	.005	3.954	22.224					
Kepemimpinan	.536	.056	.671	9.567	.000	.424	.647	.766	.716	.618	.847	1.180
Motivasi Kerja	.263	.076	.244	3.474	.001	.113	.414	.506	.349	.224	.847	1.180

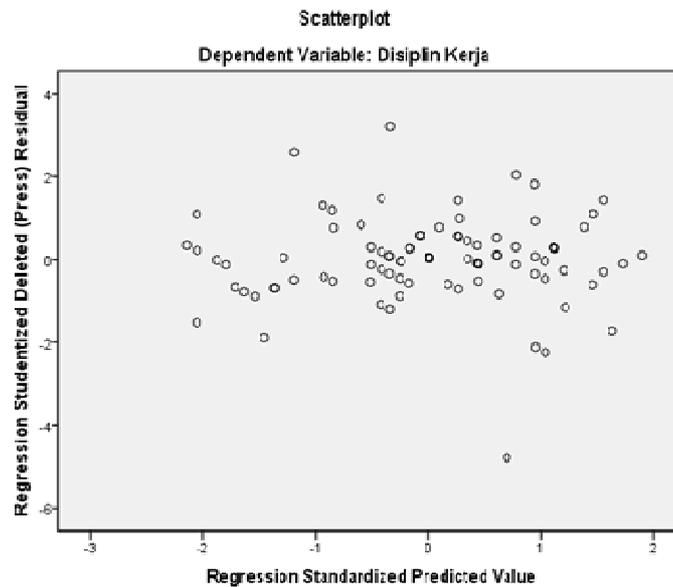
Sumber : Hasil Penelitian SPSS, (2018)

Variabel independen yakni Kepemimpinan (X_1) = 1.180 Motivasi (X_2) = 1.180 Masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada Kepemimpinan sebesar 0.847, dan Motivasi Kerja sebesar 0.847 Masing-masing variabel independen, nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika

varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



GAMBAR 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heteroskedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika diagram pancar memebntuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas
2. Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (Azuar & irfan, hal. 171, 2013).

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi dan data dapat di analisis selanjutnya.

2. Regresi Linier Berganda

a) Persamaan Regresi

Metode persamaan regresi linier berganda dalam contoh ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13.089 + 0,536X_1 + 263X_2$$

Tabel 4.9
Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.089	4.596	
	Kepemimpinan	.536	.056	.671
	Motivasi Kerja	.263	.076	.244

a. Dependent Variable : Disiplin
Sumber : Hasil Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13.089 + 0,536X_1 + 263X_2$$

- a. Nilai a atau nilai konstanta sebesar 13,089 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan maka Disiplin Kerja telah mengalami kenaikan sebesar 13,089 atau sebesar 1308,9%
- b. Nilai β_1 sebesar 0,536 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan maka akan diikuti oleh

peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,536 atau sebesar 53,6% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

- c. Nilai β_2 sebesar 0,263 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja maka akan diikuti oleh peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,263 atau sebesar 26,3% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

3. Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial, pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi ($p - Value$). Jika taraf signifikansi yang terjadi dihasilkan dari perhitungan di bawah 0.05 maka hipotesis di terima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih dari 0.05 maka hipotesis ini ditolak.

Tabel 4.10

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.089	4.596		2.848	.005	3.954	22.224					
Kepemimpinan	.536	.056	.671	9.567	.000	.424	.647	.766	.716	.618	.847	1.180
Motivasi Kerja	.263	.076	.244	3.474	.001	.113	.414	.506	.349	.224	.847	1.180

Dependent Variable : Disiplin Kerja

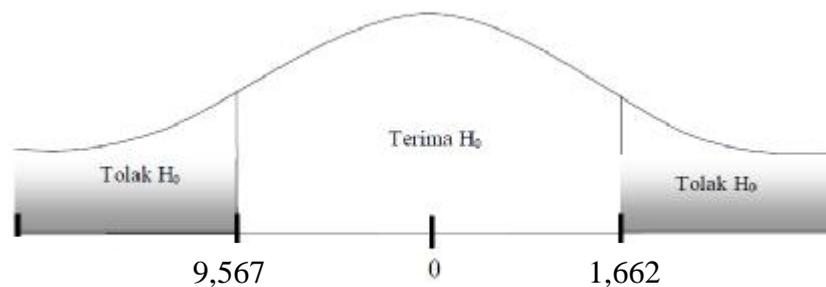
Sumber : Hasil Penelitian SPSS, (2018)

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Disiplin Kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 90 - 2 = 88$ adalah 1,66235. Sehingga diketahui $t_{hitung} = 9,567$ dan $t_{tabel} = 1,66235$.

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika: $-1,66235 \leq t_{hitung} \leq 1,66235$, pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > 1,66235$ atau $-t_{hitung} < -1,66235$



Gambar 4.11
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

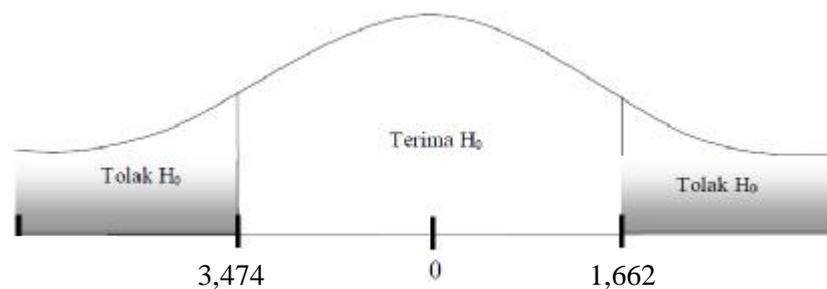
Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan adalah 9,567 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,662. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar sama dengan $-t_{tabel}$ dan t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} $9,567 > 1,662$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan meningkatnya Kepemimpinan maka diikuti dengan peningkatan Disiplin Kerja pada perusahaan UPT. Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Medan Utara.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Disiplin Kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 90 - 2 = 88$ adalah 1,66235. Sehingga diketahui $t_{hitung} = 3,474$ dan $t_{tabel} = 1,66235$.

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika: $-1,66235 \leq t_{hitung} \leq 1,66235$, pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > 1,66235$ atau $-t_{hitung} < -1,66235$



Gambar 4.12
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja adalah 3,474 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,66235. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar sama dengan $-t_{tabel}$ dan t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{hitung} 3,474 > t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan meningkatnya Motivasi Kerja maka diikuti dengan peningkatan Disiplin Kerja pada perusahaan UPT. Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Medan Utara.

b) Uji F

Untuk menguji pengaruh Variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk pengujiannya dilihat dari nilai profitabilitas (p-value) yang terdapat pada tabel Anova nilai F dari output program aplikasi SPSS, dimana jika Struktur modal (p-value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Bentuk Pengujian:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.855	2	430.428	76.494	.000
	Residual	489.545	87	5.627		
	Total	1350.400	89			

a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian SPSS, (2018)

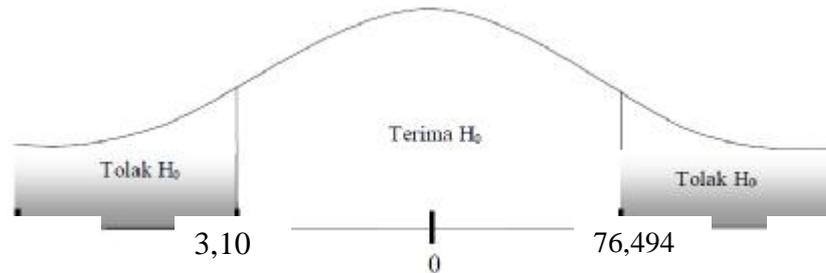
Untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan Uji F pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai F untuk $n = 90$ adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 90 - 2 - 1 = 87$$

$$F_{\text{hitung}} = 76,494 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,10$$

Kriteria pengujian:

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 76,494$ atau $-F_{hitung} < -76,494$
- b. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < 76,494$ atau $-F_{hitung} > -76,494$



Gambar 4.12
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan data tabel ANOVA (*Analysis Of Varians*) di atas, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 76,494 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76,494 > 3,10$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ada pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja pada perusahaan UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur berapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square dimana dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.798	.637	.629	2.37212	.637	76.494	2	87	.000

a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian SPSS, (2018)

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,798 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Disiplin Kerja (variabel dependen) dengan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang positif.

Dari hasil tersebut diperoleh juga nilai koefisien determinasi yang dapat dijelaskan dengan rumus sebagai berikut, yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,637 \times 100\%$$

$$D = 63,7\%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, nilai R square di atas diketahui bernilai 29,1% artinya menunjukkan bahwa hanya sekitar 63,7% variabel terikat (Disiplin Kerja) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja), atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 63,7% sementara 36,3% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat Kepemimpinan dan Motivasi kerja Karyawan, maka mengakibatkan semakin tinggi pula Disiplin Kerja Karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan adalah 9,567 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,662. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar sama dengan $-t_{tabel}$ dan t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} $9,567 > 1,662$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik

membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Hal ini mendukung mendukung penelitian sebelumnya oleh Rommy Beno Rumondor dan Altje Tumbel (2016) bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggomalut. Dan pengaruhnya terhadap perusahaan adalah bahwa kepemimpinan itu berpengaruh besar terhadap meningkatnya disiplin kerja karyawan, karena perusahaan itu memiliki kepemimpinan yang harus dapat memberikan pengaruh terhadap semakin baik nya disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja adalah 3,474 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,662 Dengan demikian t_{hitung} lebih besar sama dengan $-t_{tabel}$ dan t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} $3,474 > 1,662$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa setiap peningkatan nilai Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan nilai Disiplin Kerja. Dengan kata lain, Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Hal ini mendukung mendukung penelitian sebelumnya Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rian Ronal

(2014) Maka dapat disimpulkan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Dan bagi perusahaan motivasi kerja berpengaruh banyak terhadap disiplin kerja karyawan, karena apabila motivasi yang diterapkan perusahaan sudah baik maka karyawan pun akan termotivasi dalam bekerja dan disiplin kerja mereka pun akan lebih meningkat dan semakin hari semakin meningkat. Dari itu perusahaan harus bisa selalu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Berdasarkan data tabel ANOVA (*Analysis Of Varians*) di atas, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 76.494 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76.494 > 3,10$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ada pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dengan kata lain apa bila Kepemimpinan meningkat dan Motivasi meningkat maka Disiplin Kerja Karyawan juga meningkat. Hal ini ditandai dengan Karyawan yang merasa puas saat bekerja dan termotivasi dalam bekerja. Sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dan tanggung jawab nya

dengan penuh dan dan tanpa paksaan atas pekerjaannya di perusahaan, saling membantu dalam setiap pekerjaannya, dan terciptanya hubungan baik antara pimpinan kepada bawahan dan karyawan terhadap rekan kerja lainnya. Apabila Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan sudah meningkat dan baik, Disiplin Karyawan pun akan berpengaruh terhadap perusahaan, serta tercapai lah tujuan dan harapan dari perusahaan, dan karyawan pun akan mendapatkan yang diharapkannya juga dari perusahaan.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan pengaruh tersebut adalah signifikansi pada taraf α 0.05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Hal ini mendukung mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sugiyatmi dan maria (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Bina San Prima. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan. Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan pun akan meningkat. Karena kepemimpinan dan motivasi kerja itu adalah termasuk faktor yang mendukung meningkatnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, sehingga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
2. Ada pengaruh positif secara parsial antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.
3. Ada pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Harus selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif baik antara Pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama Karyawan

sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pimpinan harus lebih dapat memotivasi karyawannya agar meningkatnya disiplin kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dan mendukung meningkatnya disiplin kerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan memotivasi karyawannya. Karena dengan memotivasi karyawan dapat mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal dan disiplin dalam bekerja.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan selalu memberikan motivasi sehingga dapat menjaga keharmonisan antara pimpinan dan motivasi kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Hardiana dan Helwiyani. 2009. *Bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Badan Dan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung.
- Ekaningsih. 2012. *Bahwa Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Studi Satuan Pamong Praja*, Surakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Perilaku Kepemimpinan dan Organisasi Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.

JURNAL

Rommy Beno dan Altje Tumbel. 2016. *Bahwa Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.*

Rian Ronal. (2014). *Bahwa diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin karyawan pada PT. Babusallam Baru Bagian Pemasaran.*

Sugiyatmi dan maria. (2016). *Bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Bina San Prima.*