

**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

Oleh:

WAHYU ARDIANSYAH SIMAMORA

NPM : 1303100014

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH TAMIANG

OLEH :

Wahyu Ardiansyah Simamora

NPM : 1303100014

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya manusia ataupun pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik mencerminkan bahwa fungsi pimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana dengan baik maka mencerminkan pimpinan kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi pimpinan di Kantor Dinas Kabupaten Pendidikan Aceh Tamiang. Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Teknis analisis data yang dilakukan yaitu secara kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik.. Analisis dilakukan dengan cara untuk mengetahui adanya hubungan tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan uji t.

Dari seluruh responden yang menyatakan motivasi yang tinggi sebanyak 29 orang atau 60%, yang menyatakan dalam motivasi rendah sebanyak 19 orang atau 40%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi berada dalam kategori tinggi yaitu 60%. Dari seluruh responden yang menyatakan motivasi sebanyak 25 orang atau 52%, yang menyatakan dalam kategori tinggi, sebanyak 19 orang atau 40% yang menyatakan sedang dan yang menyatakan rendah sebanyak 4 orang atau 8%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berada dalam kategori tinggi yaitu 52%. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung adalah 0.361 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0.732 > 0.361$.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya manusia senantiasa mengembangkan segala kemampuan untuk terus berkarya dan beribadah

Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi kita yakni Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, para sahabat, tabi'in dan tabiat serta kepada kita selaku umatnya

Alhamdulillah, penulis sangat bersyukur karena karunia Allah SWT, penulis skripsi ini dapat diselesaikan walaupun penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penyusun di masa yang akan datang.

Penulis skripsi ini terangkum berdasarkan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang yang mana penulis mengangkat judul “ **Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang**” sebagai kewajiban semester akhir Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara guna memperoleh gelar Strata 1 (S1)

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini, bantuan, dukungan, serta doa dan bimbingannya. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta, ayahanda alm Maragindo Simamora dan Ibunda Zulmiani S,pd Tersayang serta kedua saudara dibanggakan. Doa dan nasehat dari mereka kiranya dorongan moril yang paling berarti bagi penulis
2. Bapak Dr, Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Tasrif Syam, M,Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosia dan Ilmu Politik Universitas Muhammaiyyah Sumatera Utara
4. Bapak Zul Fahmi Selaku Wakil Dekan Satu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara
5. Ibu Nalil Khairiah, S,IP, M,Pd selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Neagara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. 6.Ibu Ida Metinelly, SH,MM selaku pembimbing 1, yang telah memberikan nasehat bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi dalam upaya meningkatkan kualitas anak didik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poitik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Syafruddin, S.sos, M,H, selaku dosen pembimbing II ,yang telah memberikan nasehat bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi dalam upaya meningkatkan kualitas anak didik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poitik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Dosen-dosen beserta seluruh staf dan pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosia dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak Drs, Ikhwanuddin selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang
10. Bapak dan Ibu seluruh staf Tata Usaha Kantor Dinas Kabupaten Aceh Tamiang
11. Terima Kasih Kepada Sahabat-sahabat IAN-SIANG
Aris,Febri,Fida,Sella,Nurul,Ika,Nanda,Yasir,Irhas,Tyo,Parlin,Dewik,Winda yang telah mendukung saya dalam penulisan skripsi ini
12. Terima Kasih Untuk seluruh Keluarga Besar Avengers Syariah
Toyib,Arbi,Wali,Regar,Agus,Yunan,Sinyo,Aris,Olhe,Mael,Bili,Bg Putra,Agung,Batara dan seluruhnya Yang telah memberikan dukungan semangat kepada penulis
13. Dan untuk Warga Konoha Topik,Cotek,Diki,Mitra,Temon,Kiki yang telah memberikan dukungan semangat kepada penulis.

Terima Kasih juga untuk yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berkerja sama dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan

mereka. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan mudah-mudahan skripsi ini dapat kiranya memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb

Medan,19 Oktober 2017

Hormat Saya

Wahyu Ardiansyah Simamora

1303100014

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan	6
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Motivasi	8
1. Pengertian Motivasi	8
2. Tujuan Motivasi	10
3. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	10
4. Teori Motivasi.....	11
B. Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17

2. Fasktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	18
3. Peran Penting Kepemimpinan.....	19
C. Disiplin Kerja	20
1. Pengertian Disiplin Kerja	20
2. Tujuan Disiplin Kerja	21
3. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja	22
4. Indikator Disiplin Kerja.....	23
D. Anggapan Dasar dan Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Defenisi Operasional.....	27
C. Populasi Dan Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Teknik Analisis Data.....	30
F. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32

BAB IV ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data.....	39
B. Pembahasan Analisis Data.....	41
C. Pengujian Hipotesis.....	51
D. Uji Korelasi Product Moment	61

E. Uji Signifikan	63
F. Uji Determiniasi.....	64
G. Uji Regresi Linier.....	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN	43
Tabel 4.2. DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN UMUR	44
Tabel 4.3. DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN ...	45
Tabel 4.4. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU BERDISKUSI DENGAN PEGAWAI LAIN UNTUK MEMECAHKAN SUATU MASALAH DALAM PEKERJAAN	46
Tabel 4.5. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU MEMBERIKAN DUKUNGAN KEPADA REKAN PEGAWAI LAIN	46
Tabel 4.6. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK / IBU MENDAMAIKAN / MENENGAHI PERBEDAAN PESEPSI DENGAN PEGAWAI LAIN.....	47
Tabel 4.7. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BERKOORDINASI DAN BEKERJASAMA UNTUK PELAKSANAAN TUGAS-TUGAS PEKERJAAN DALAM BIDANG YANG SAMA	48
Tabel 4.8. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KOMUNIKASI ANTARA PEGAWAI DAPAT MELANCARKAN PELAKSANAAN KERJA YANG DILAKUKAN	48
Tabel 4.9. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SERING MEMBERIKAN DUKUNGAN DIANTARA PEGAWAI-PEGAWAI LAINNYA	49
Tabel 4.10. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTUKARAN INFORMASI ANTAR REKAN KERJA SELALU BERKAITAN DENGAN TUGAS YANG DIBERIKAN	50
Tabel 4.11. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SELALU PEDULI TERHADAP SESAMA REKAN KERJA DALAM MENERJAKAN TUGAS-TUGAS.....	50

Tabel 4.12	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTUKARAN PENDAPAT ANTAR REKAN KERJA SELALU BERKAITAN DENGAN TUGAS YANG DIBERIKAN	51
Tabel 4.13	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA YANG ADA PADA TEMPAT BAPAK/IBU BEKERJA SUDAH SESUAI DENGAN KEINGINAN YANG DIHARAPKAN	52
Tabel 4.14	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DAPAT MENYELESAIKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN YANG DITUGASKAN.....	52
Tabel 4.15	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH HASIL KERJA ITU SANGAT MENENTUKAN UNTUK KEMAJUAN INSTANSI.....	53
Tabel 4.16	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU SERING MERASA TERBEBANI ATAS TUNTUTAN HASIL PEKERJAAN	54
Tabel 4.17	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH PEKERJAAN YANG DILAKUKAN SESUAI DENGAN WAKTU YANG TELAH DITETAPKAN	54
Tabel 4.18	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH DENGAN MENGGUNAKAN WAKTU YANG SEBAIK-BAIKNYA DAPAT MENINGKATKAN KINERJA	55
Tabel 4.19	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU SELAMA INI SERING MENUNDA-NUNDA TUGAS YANG DIBERIKAN	56
Tabel 4.20	DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X.....	57
Tabel 4.21	DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN	59
Tabel 4.22	DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA).....	60

Tabe 4.23	DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAS (X) KINERJA	63
Table 4.24	DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIENSI KORELASI ANTARA VARIABEL X (KOMPENSASI) DENGAN VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA).....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan disiplin kerja di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah disiplin kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam instansi, baik instansi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan disiplin kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari instansi serta dapat meningkatkan barang dan jasa yang dihasilkan dari instansi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi pimpinan dikalangan pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama, efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Seorang yang mendapatkan pengakuan dari masyarakat atau anggota, orang-orang untuk menjalankan kepemimpinan. Motivasi pimpinan adalah suatu keseluruhan proses yang diberikan oleh pimpinan terhadap para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi pimpinan timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya disiplin kerja.

Hasil pra penelitian yang penulis lakukan di lokasi motivasi pimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang kurang efektif, karena

kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan nya sehingga ditemukan adanya masalah yaitu dimana masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugas nya kurang professional, seperti masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja, pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi adalah dengan memberikan motivasi dari pimpinan kepada pegawai yang berkerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi pimpinan kepada para pegawai dapat menyebabkan pegawai dapat memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja sehingga disiplin kerja dapat meningkat.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya manusia ataupun pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik mencerminkan bahwa fungsi pimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana dengan baik maka mencerminkan pimpinan kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksana yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah

organisasi, tindakan disiplin menurut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standart-standart yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan instansi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang berdisiplin tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan instansi atau organisasi.

Oleh karena, itu untuk mencapai motivasi yang diharapkan dibutuhkan motivasi pimpinan pada pegawai. Dengan adanya motivasi pimpinan dan disiplin kerja pegawai, tujuan instansi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi pimpinan kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi pimpinan, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi pimpinan haruslah diarahkan agar tepat sasaran.

Salah satu instansi pemerintahan yaitu Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pemerintahan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang berfungsi sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan disiplin kerja umum bidang pendidikan. Akan tetapi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang kurang mempunyai disiplin yang baik. Sehingga perlu diadakannya motivasi pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang.

Agar penerapan kedisiplinan kerja pegawai dapat berjalan semaksimal mungkin dengan memotivasi pegawai juga bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai. Hal tersebut merupakan hal yang beralasan karena secara empiris masyarakat menginginkan agar aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara optimal yang akhirnya dapat memberikan motivasi yang baik bagi masyarakat dan instansi.

Dengan demikian motivasi yang diberikan kepada Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang akan dapat meningkatkan disiplin kerja, dimana motivasi tersebut ditunjukkan kepada kualitas pegawai untuk masyarakat dan selanjutnya akan menentukan tingkat prestasi kerja. Oleh karena itu disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dan mutlak diperlukan, khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, sehingga pada hal ini disiplin kerja perlu diperhatikan dengan motivasi pimpinan. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang**".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang.

- a. Untuk mengetahui tingkat motivasi pimpinan di Kantor Dinas Kabupaten Pendidikan Aceh Tamiang.
- b. Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang
- c. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskan dalam bentuk karya ilmiah, berdasarkan kajian teori dan aplikasi yang diperoleh dari Ilmu Administrasi Negara
- b. Bagi departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian ini diharapkan bermanfaat Sebagai referensi bagi mahasiswa yang tertarik dalam bidang ini demi terciptanya suatu karya ilmiah.
- c. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan

berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang : Latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada bab ini menguraikan tentang yang berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu : Pengertian Motivasi Pimpinan, Tujuan Motivasi, Prinsip-prinsip motivasi, Teori motivasi, Pengertian Pimpinan, Pengertian disiplin kerja, faktor-faktor disiplin kerja, jenis-jenis disiplin kerja, indikator-indikator dalam disiplin kerja, prinsip-prinsip disiplin kerja, hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja, serta anggapan dasar dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan penyajian data, pembahasan data dan pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akhir diuraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berkenaan dengan masalah penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang motivasi individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi maksimal.

Menurut Hasibuan (2003 : 92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Winardi (2000 : 312) Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Ranupandojo dan Husnan (2002:146) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Fahmi (2013:107) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan”.

Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2000 : 145) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi pemerintahan
- e. Mengefektifitaskan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Menurut Ishak (2003 : 13) mengemukakan bahwa pentingnya motivasi karyawan sebagai berikut :

- a. Rasa hormat (*respect*), yaitu memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil. Namun adil bukan berarti sama rata. Seperti dalam hal prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan pada semua orang. Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya.
- b. Informasi, yaitu dengan memberikan informasi kepada pegawai mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.
- c. Perilaku. Usahakanlah mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Dengan demikian ia mampu membuat pegawai berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi

- d. Hukuman. Berikan hukuman kepada karyawan yang bersalah diruang yang terpisah, jangan menghukum di depan pegawai lain karena dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.
- e. Perasaan. Tanpa mengetahui bagaimana harapan karyawan dan perasaan apa yang ada dalam diri mereka, sangat sulit bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud seperti rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan instrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

3. Prinsip – prinsip Dalam Motivasi

Mangkunegara (201:100) memaparkan satu persatu prinsip – prinsip dalam memotivasi pegawai, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi dalam bekerja.
- e. Prinsip memberi perhatian pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai bawahan dalam bekerja dengan memberikan apa yang diinginkan pegawai tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Hal tersebut akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja.
- f. Prinsip pengakuan motivasi untuk mencapai hasil-hasil condong diperbesar jika kepada orang-orang diberi pengakuan atas sumbangannya pada hasil-hasil itu.

Nursalam (2008) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a. Prinsip partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prinsip motivasi adalah Pengayaan pekerjaan meningkatkan kedalaman, yakni tingkat kendali para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan diberdayakan supaya dapat mengemban sejumlah tugas yang lazimnya dilakukan oleh manajer

mereka. Dengan demikian, tugas dalam pengayaan pekerjaan harus memungkinkan para karyawan melakukan kegiatan lengkap dengan kebebasan, kemandirian, dan tanggung jawab yang lebih besar. Tugas-tugas itu juga harus memberi umpan balik agar individu dapat menilai dan membetulkan kinerja mereka sendiri.

4. Teori Motivasi

a. Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg

Ivancevich (2006:148-151) menjelaskan teori dua-faktor Herzberg. Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kedua faktor tersebut disebut faktor ekstrinsik dan intrinsik, bergantung pada pembahasan teori. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penulis adalah :

1. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk pegawai di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.

2. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Berikut teori motivasi “dua faktor” menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip dari Siagian (2004 – 164) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg”

Faktor ekstrinsik	Faktor intrinsik
1. kebijaksanaan dan administrasi	1. keberhasilan
2. supervise	2. pengakuan/penghargaan
3. gaji/upah	3. pekerjaan itu sendiri
4. hubungan antar pribadi	4. tanggung jawab
5. kondisi kerja	5. pengembangan

Sumber: Siagian (2004:164)

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh

organisasi kepada mereka dan motivasinya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang di inginkan dari organisasi. Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor – faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin member motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan

keberhasilannya langsung ditempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau proosi.

3. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan

4. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan member bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapatkan promosi / menaikan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

b. Teori X dan Y Douglas Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Negative dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. setelah melakukan penyidikan tentang perjanjian seorang pimpinan dan pegawai, Mc

Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi (Rivai/2008) sebagai berikut.

- 1) Pegawai sebenarnya tidak suka berkerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan akan bermalas-malasan dalam berkerja.
- 2) Semenjak pegawai tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus di atur dan dikontrol bahkan mungkin di takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak berkerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Pegawai akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin

Menurut teori (X) untuk memotivasi pegawai, harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau berkerja dengan giat. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung dengan motivasi negative, yakni merupakan dengan hubungan yang tegas.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut:

- 1) Pegawai dapat memandang pekerjaannya sebagai suatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau teman bicara,
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Menurut teori Y untuk memotivasi pegawai hendaklah dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi pegawai, kerja sama dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya , dedikasi, dan partisipasi akan lebih menjamin sasaran.

c. Teori Alderferm, atau teori ERG

Teori Alderferm atau teori ERG (existence, relatedness, dan growth) sangat terkait dengan teori motivasi dan mashlow. Menurut aldeferm yang dikutip oleh Iskandar (2008:73), jika satu kebutuhan tidak terpenuhi terjadilah ketidak puasan, dan akibatnya orang yang ingin memenuhi kebutuhan itu lalu memalingkan perhatiannya pada kebutuhan lainnya. Misalnya jika di pabrik, seorang pekerja dilarang berbincang-bincang dengan sesame tenaga kerjanya, maka sebagai gantinya mereka menuntut untuk menerima gaji atau upah yang lebih tinggi.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi

manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Sutrisno (2015 : 213) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2010 : 3) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Schmidt dalam Wibowo (2014) adalah:

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan melalui latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Menurut Rivai (2010 : 6) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Pendayagunaan pengaruh
- 2) Hubungan antar manusia
- 3) Proses komunikasi
- 4) Pencapaian suatu tujuan

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009 : 224) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Kepemimpinan merupakan landasan utama yang penting terhadap bawahan karena harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dengan cara menggunakan kata yang baik dan sopan, mau mendengar dan menerima masukan dari bawahan sehingga bawahan merasa dihargai dan sebaliknya bawahan harus memiliki sikap menghormati terhadap atasan.

2) Derajat susunan tugas

Tingkatan susunan tugas disesuaikan dengan kemampuan pegawai dan keahliannya.

3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

Dengan mempunyai kekuasaan hk penuh, pemimpin bisa mempunyai pengendalian sepenuhnya kepada bawahan dengan cara yang efisien.

3. Peran penting kepemimpinan

Peran penting kepemimpinan yaitu memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, ujian atau cacian karena sukses atau gagal, biasanya ditunjukkan pada individu-pemimpin formal. Para pemimpin muncul karena mereka dapat membentuk dan mengubah situasi, dan dengan demikian membuat suatu sistem makna bersama yang memberikan dasar untuk tindakan terorganisasi.

Menurut Rivai (2010 : 19) peran pemimpin adalah:

- 1) Peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi.
- 2) Fungsi peran informal sebagai monitor, penyebar informasi, dan juru bicara.
- 3) Peran pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi dan negosiator.

C. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan instansi. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Fathoni (2006:126) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2006:193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Fathoni (2006:51) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap dimana seorang pegawai dituntut untuk mematuhi ketentuan-ketentuan instansi secara sadar sehingga menjadi kebiasaan yang berlaku didalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Mematuhi secara sadar berarti sudah tertanam adanya unsure pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadari itu. Adanya sikap pengendalian berarti sudah menunjukkan adanya sikap mental dan moral yang tinggi yang melekat pada diri seseorang.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau instansi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan disiplin kerja maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan demikian kedisiplinan dalam suatu instansi perlu di tegakkan agar para pegawai atau karyawan mempunyai semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan instansi tersebut yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

c. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap karyawan untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan pegawai, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma – norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin 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 berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Pegawai sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap

adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

4. Hubungan Motivasi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian motivasi, maka salah satu indikator yang umum digunakan adalah sebagai daya pendorong yaitu semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Sementara pengertian dari disiplin kerja adalah suatu kewajiban dan kesadaran serta kesediaan seseorang/organisasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sehingga terbentuklah suatu hubungan yang sangat erat antara motivasi terhadap disiplin kerja pegawai, dimana disiplin kerja pegawai dapat berjalan dengan baik sesuai peraturan didalam suatu instansi pemerintahan. Dengan adanya motivasi diharapkan pula terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik di suatu instansi pemerintahan.

D. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut surakhmad (1990:97) adalah tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Sedangkan anggapan dasar menurut arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan peneliti, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Menurut sugiyono (2003:70) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta

empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Jika motivasi pegawai di laksanakan sesuai harapan maka disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang akan meningkat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode diskriptif dengan analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:15) metode kuantitatif adalah “metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh”.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel atau suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama (singarimbun, 1989:46). Defenisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu:

- a. Variabel Bebas (X) yaitu Motivasi Pimpinan adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variable Motivasi Pimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Keberhasilan
- 2) Pengakuan

- 3) Tanggung Jawab
 - 4) Pengembangan
- b. Variabel Terikat (Y) yaitu disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :
- 1) Tujuan dan Kemampuan
 - 2) Teladan Pemimpin
 - 3) Balas Jasa
 - 4) Keadilan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Pimpinan	kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Keberhasilan 2) Pengakuan 3) Tanggung Jawab 4) Pengembangan 	<i>Likert</i>
Disiplin kerja	Suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tujuan dan Kemampuan 2) Teladan Pemimpin 3) Balas Jasa 4) Keadilan 	<i>Likert</i>

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono,2005:90). Maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan diteliti atau subjek yang akan diambil datanya. Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dimana penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu : apabila subyeknya lebih besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai berjumlah $120 \times 40\% = 48$ orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

3. Teknik penetapan Responden

Teknik penarikan responden yang digunakan adalah sampel acak berstrata, berikut adalah rincian responden yang akan digunakan :

No	Tingkat golongan	Jumlah pegawai	Jumlah sampel atau responden
1.	IV	Sebanyak 20 orang x 40%	8 orang
2.	III	Sebanyak 30 orang x 40%	12 orang
3.	II	Sebanyak 20 orang x 40%	8 orang
4.	I	Sebanyak 50 orang x 40%	20 orang
	Jumlah	120 orang	48 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Pengumpulan Data Primer

Primer, merupakan jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada pegawai kantor DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH TAMIANG langsung terhadap objek yang diteliti.

b) Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment Correlation* yang dikutip oleh Sugiyono (2010:212). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasikan dan

menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya.

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

2. Uji signifikan

Menurut Sugiyono (2010 : 214) untuk menghitung signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

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

Pada taraf signifikan dan derajat kebebasan $dk = n-2$, maka dapat pengujian hipotesis penelitian dan melihat signifikan variabel bebas dan variabel terikat dengan ketentuan:

- a) bila $t \text{ hitung} > \text{tabel}$, maka ada pengaruh signifikan antara x dan y
- b) bila $t \text{ hitung} < \text{tabel}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara x dan y

3. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

r_{xy} : koefisien korelasi

4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier menurut Sugiyono (2010:218) dengan rumus

$y = a + b(x)$, dimana :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga $x=0$

b : Koefisien regresi

x : Nilai variabel bebas

F. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang Di jalan komplek perkantoran PEMKAB Aceh Tamiang. Penelitian akan dilakukan selama dari bulan Januari-April.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam era otonomi, Dinas Pendidikan bertekad untuk mendukung pembangunan pendidikan di Kabupaten Aceh Tamiang yang mendasari. Diselenggarakannya Otonomi Daerah Aceh Tamiang, yaitu lahirnya Undang-

undang nomor 22 Tahun 1999,tentang Pemerintah Daerah. Untuk melaksanakan Otonomi Daerah di Kabupaten Aceh Tamiang sesuai dengan Undang-undang nomor 22 Tahun 1999 tersebut telah di tetapkan peraturan daerah Kabupaten Aceh Tamiang No 27 tahun 2000 tentang pembentukan organisasi perangkat Daerah dan Seketariat DPRD Kabupaten Aceh Tamiang.

Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang telah beberapa kali melakukan perubahan setelah Otonomi Daerah, yang pertama yaitu Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Aceh Tamiang dan berubah lagi menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang sampai tahun 2012. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang mengelola mulai dari tingkat setara TK,SD,SMP,SMA,SMK dan SLB serta Program Pendidikan Luar Sekolah mencakup 21 Kecamatan di wilayah Kabupaten Aceh Tamiang. Sesuai Keputusan Presiden Dinas Pendidikan berubah lagi namanya menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Tetapi untuk Kabupaten Aceh Tamiang tetap Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang karena belum ada Peraturan Daerah dari WaliKabupaten Aceh Tamiang untuk mengubah nama Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang terletak di jalan kompleks perkantoran PEMKAB Aceh Tamiang.

Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai motto yaitu PENDIDIKAN UNTUK SEMUA,SEMUA MENDIDIK yang mempunyai arti Pendidikan untuk semua yaitu semua warga Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pendidikan dan semua mendidik

yaitu semua warga Kabupaten Aceh Tamiang berperan mendidik sesuai dengan kapasitasnya.

2. Visi

Terwujudnya disiplin kerja akses pendidikan yang merata dan berkualitas disemua jalur dan jenjang pendidikan menuju terwujudnya Aceh Tamiang Metropolitan yang berdaya saing, nyaman dan sejahtera.

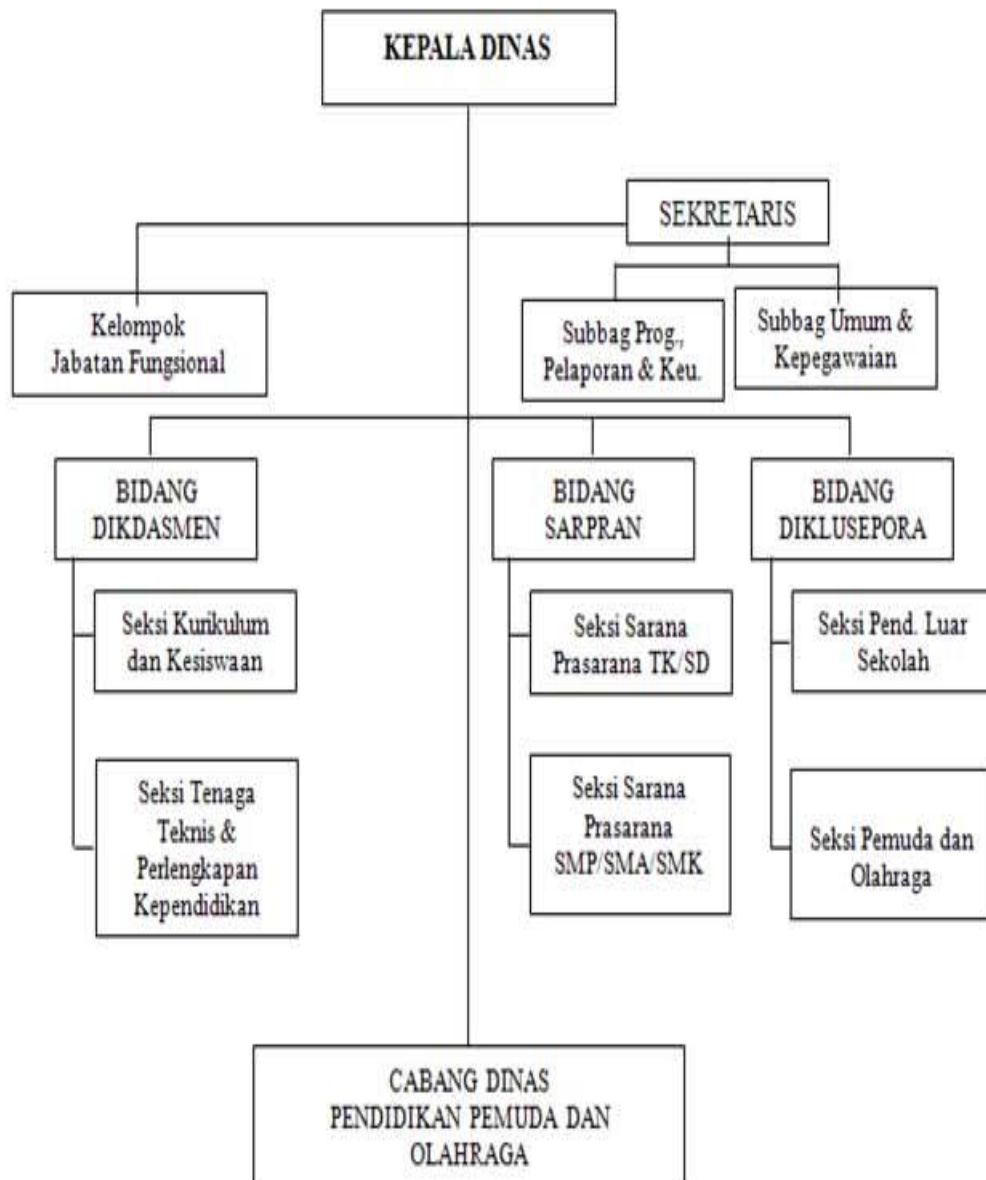
3. Misi

- a. Mempertahankan tuntas wajib belajar pendidikan dasar universal dan menyiapkan rintisan wajib belajar dua belas tahun
- b. Meningkatkan kualitas sarana prasarana pendidikan, berbasis teknologi dan sekolah yang berbasis lingkungan.
- c. Peningkatan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara merata.
- d. Mewujudkan sekolah, pkbm dan kursus sebagai basis peningkatan mutu
- e. Mewujudkan disiplin kerja dan manajemen pendidikan yang lebih berkualitas.

4. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Aceh Tamiang

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Aceh Tamiang No. 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang Pasal 14 sebagai berikut :

**Gambar III.1 BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ACEH TAMIANG**



5. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebagai berikut :

1. Dinas

Dinas mempunyai tugas yaitu :

- a. Memimpin dan Mengkordinasikan semua kegiatan demi terlaksananya tugastugas yang akan dilaksanakan pada setiap seksi.
- b. Mengumpulkan dan Mensistemasan data-data bahan yang berhubungan dengan setiap tugas.
- c. Membuat perkiraan dan memberikan saran kepada tiap Kepala Seksi sebagai bahan masukan untuk menetapkan kebijakan

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok dinas dibidang kesekretariatan yang meliputi pngelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perencanaan, kerumahtanggan dan urusan umum lainnya. Tugas pokok sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang yaitu :

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja
- b. Mengelola urusan administrasi kepegawaian
- c. Mengelola urusan keuangan dan perbendaharaan serta rencana penyusunan laporan keuangan
- d. Mengelola urusan perlengkapan, kerumahtanggan dan pengadaan barang dinas

- e. Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan urusan umum lainnya
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya

3. Bidang Program Dan Pengembangan Mutu Pendidikan

Tugas pokok Bidang Program Dan Pengembangan Mutu Pendidikan yaitu:

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja
- b. Mengumpulkan bahan dan data dalam rangka menyusun rencana program pendidikan
- c. Menyusun kalender pendidikan setiap tahun ajaran menurut tingkat dan jenis sekolah
- d. Menyusun jumlah rencana anggaran pembiayaan sekolah menurut tingkat dan jenis sekolah
- e. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan di bidang program pendidikan\
- f. Mengkoordinasikan kegiatan pelaksanaan evaluasi belajar tiap tahun menurut tingkat dan jenis sekolah.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Bidang Pra Sekolah dan Pendidikan Dasar

Tugas pokok Bidang Pra Sekolah dan Pendidikan Dasar yaitu :

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja
- b. Mengumpulkan bahan dan data dalam rangka pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar

- c. Memberikan disiplin kerja kepada masyarakat dibidang pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar
 - d. Melaksanakan kegiatan pendidikan dalam bentuk kelompok bermain untuk peletakan kemampuan dasar dalam pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya
 - e. Melaksanakan pendidikan dasar dalam pertumbuhan pendidikan program 6 tahun
 - f. Memantau perkembangan kegiatan pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar
 - g. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar
 - h. Memberikan saran-saran dan pengarahan dalam rangka peningkatan pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan Bidang tugasnya
5. Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan
- Tugas pokok Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan yaitu :
- a. Menyusun rencana kerja kegiatan
 - b. Mengumpulkan bahan dan data dalam bidang pendidikan menengah atas dan kejuruan.
 - c. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan menengah atas dan kejuruan

- d. Memantau perkembangan kegiatan pendidikan menengah atas dan kejuruan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan yang dilaksanakan dibidang pendidikan menengah atas dan kejuruan.
 - e. Memberikan saran-saran dalam rangka peningkatan pendidikan dibidang menengah atas dan kejuruan
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini
- Tugas pokok Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini yaitu :
- a. Menyusun rencana kerja kegiatan
 - b. Mengumpulkan bahan dan data dalam bidang pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.
 - c. Menyusun bahan pembinaan pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.
 - d. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan terhadap warga masyarakat melalui lembaga/kelompok untuk menambah pengetahuan, keterampilan dalam rangka meningkatkan mutu dan taraf kehidupan
 - e. Memberikan disiplin kerja kepada warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan bakat dan kompetensi yang dimiliki.
 - f. Memantau perkembangan pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.

- g. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pendidikan non formal, informal dan anak usia dini.
 - h. Memberikan saran-saran dan pengarahan dalam rangka peningkatan pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.
 - i. Seksi Teknis Edukatif Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pendidikan Non Formal dan Pendidikan Anak Usia Dini lingkup teknis edukatif pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.
 - j. Seksi Kurikulum Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pendidikan Non Formal dan Pendidikan Anak Usia Dini lingkup kurikulum pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.
 - k. Seksi Bina Program Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pendidikan Non Formal dan Pendidikan Anak Usia Dini lingkup bina prrogram pendidikan non formal, informal dan pendidikan anak usia dini.
7. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)
- Pembentukan, nomenklatur, tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis akan ditentukan dan ditetapkan dengan peraturan Bupati.
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Adapun peraturan yang berlaku yaitu :

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga kerja fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan
- b. Setiap kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh Tenaga Fungsional senior yang ditunjuk.
- c. Jumlah tenaga kerja fungsional, ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja
- d. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundangundangan.

BAB IV

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Untuk memperoleh gambaran tentang respon yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terlebih dahulu penulis akan menyajikan identitas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang dalam memahami variabel-variabel yang akan diteliti, yang khususnya dalam pembahasan dan penarikan kesimpulan dalam penelitian.

Dengan jumlah responden 48 orang dan dari data yang telah di isi oleh responden dan keseluruhannya kembali semua. Data-data yang dikumpulkan dari lapangan disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut :

1. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1

DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase
1	Laki – laki	33	69
2	Perempuan	15	31
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data jawaban angket penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang pegawai yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi yaitu berjumlah 33 orang (69%), sedangkan jenis kelamin perempuan tidak

mendominasi yaitu berjumlah 15 orang (31 %), Diharapkan dengan jumlah tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja dan dapat bekerja dengan baik.

2. Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No	Umur	Frekwensi	Persentase
1	20 – 29 tahun	6	13
2	30 – 39 tahun	5	10
3	40 – 49 tahun	27	57
4	>50 tahun	10	20
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Jawaban angket penelitian 2015

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, pegawai yang berumur 20 – 29 tahun sebanyak 6 orang (13 %), pegawai yang berumur 30 -39 tahun sebanyak 5 orang (10 %), pegawai yang berumur 40 -49 tahun sebanyak 14 orang (57 %), pegawai yang berumur 50 tahun ke atas sebanyak 10 orang (20 %).

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Umur	Frekwensi	Persentase
1	SMA / Sederajat	3	6
2	Diploma (D III)	7	15
3	Sarjana (S I)	28	58
4	Magister (S2)	10	21
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang yang mendominasi terbanyak yaitu tamatan Sarjana (S1) sebanyak 28 orang (58 %), tamatan magister (S2) sebanyak 10 orang (21%) sedangkan yang terendah yaitu tamatan SMA sebanyak 3 orang (6 %), dan diploma (D III) sebanyak 7 orang (15 %).

B. Pembahasan / Analisa Data

Melalui Penyebaran angket untuk variabel bebas (X) motivasi berjumlah 8 pertanyaan dan untuk variabel terikat (Y) disiplin sebanyak 8 pertanyaan sesuai dengan data yang terkumpul yang akan disajikan dalam bentuk tabel – tabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) Motivasi

a. Keberhasilan

TABEL 4.4
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SELALU
BERPRESTASI DALAM MENJALANKAN TUGAS NYA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	28	58
2	Kadang – kadang	13	27
3	Tidak	7	15
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No.1

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang karyawan atau pegawai selalu berprestasi kerja yang menjawab ya sebanyak 28 orang (58 %), sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 13 orang (27 %), dan tidak pernah mendapatkan penghargaan sebanyak 7 orang (15 %). Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang selalu berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.

TABEL 4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SERING
MENCAPAI TARGET YANG DITENTUKAN DALAM MENJALANKAN
TUGASNYA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	41	85
2	Kadang – kadang	6	12
3	Tidak	1	3
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 2

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa banyak pegawai menjawab Ya (80%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang banyak pegawai yang dapat mencapai target pekerjaan yang di tentukan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 6 orang (17 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3 %). Dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugasnya pegawai-pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang dapat mencapai target yang sudah ditentukan.

b. Pengakuan

TABEL 4.6
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU
SELALU TRANSPARANSI KEPADA BAWAHAN DALAM MENJALAN
TUGAS

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	26	54
2	Kadang – kadang	10	21
3	Tidak	12	25
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 3

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (37%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang pegawai selalu transparansi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas, sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 10 orang (21 %), dan tidak sebanyak 12 orang (25 %). Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan diperlukannya transparansi antara pegawai agar dapat terlakansanya pekerjaan dengan baik sehingga dapat bekerja sama.

TABEL 4.7
DISTRIBUSI JAWABAN BAPAK/IBU SELALU MEMPUNYAI
KOMUNIKASI DAN HUBUNGAN BAIK KEPADA BAWAHAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	30	62
2	Kadang – kadang	18	38
3	Tidak	0	0
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan no.4

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (62%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang karyawan atau pegawai mempunyai komunikasi dan hubungan baik kepada bawahan, sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 18 orang (38 %), dan tidak sebanyak 0 orang (0 %).

c. Tanggung Jawab

TABEL 4.8
DISTRIBUSI JAWABAN PEKERJAAN BAPAK/IBU SELALU
MENJALANA TUGAS DENGAN BAIK

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	30	62
2	Kadang – kadang	14	29
3	Tidak	4	9
	Jumlah	38	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan no.5

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (57%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik, sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 14 orang (29 %), dan tidak sebanyak 4 orang (9 %).

TABEL 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU
SELALU MENINGKORDINIR TUGAS YANG KURANG TEPAT

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	27	56
2	Kadang – kadang	13	27
3	Tidak	8	17
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 6

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (56%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang atasannya selalu mengkoordinir tugas yang kurang tepat dan ada beberapa karyawan sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 13 orang (27 %), dan tidak sebanyak 8 orang (17 %).

d. Pengembangan

TABEL 4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU
SELALU MEMBERIKAN ARAHAN YANG JELAS KEPADA BAWAHAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	30	63
2	Kadang – kadang	17	35
3	Tidak	1	2
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 7

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (63%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang pimpinan selalu

memberikan arahan yang jelas kepada bawahan . sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 17 orang (35 %), dan tidak sebanyak 1 orang (2 %).

TABEL 4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU
SERING MEMBERIKAN TUGAS DILUAR JAM PEKERJAAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	37	77
2	Kadang – kadang	10	21
3	Tidak	1	2
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 8

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (77%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang atasan selalu memberikan tugas diluar jam pekerjaan. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 10 orang (21 %), dan tidak sebanyak 1 orang (2 %).

2. Variabel Terikat (Y) Disiplin

a. Tujuan dan Kemampuan

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU IKUT
SERTA MEMBERIKAN KONTRIBUSI DALAM SETIAP KEGIATAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	28	58
2	Kadang – kadang	19	40
3	Tidak	1	3
	Jumlah	35	100,00

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (58%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang pimpinan dapat memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan. Sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 19 orang (43 %), dan tidak sebanyak 1 orang (3 %).

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU MEMPUNYAI
KOMITMEN YANG BESAR DALAM MENJALANKAN PEKERJAAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	32	67
2	Kadang – kadang	15	31
3	Tidak	1	2
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 10

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (83%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang dalam menjalankan pekerjaannya pegawai memiliki komitmen yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 15 orang (31 %), dan tidak sebanyak 1 orang (2%).

b. Teladan Pemimpin

TABEL 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SELALU
BERUPAYA MEMBANGUN HUBUNGAN YANG HARMONIS KEPADA
REKAN KERJA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	20	42
2	Kadang – kadang	16	33
3	Tidak	12	25
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 11

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (42%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang para pegawai selalu membangun hubungan yang harmonis antar pegawai. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 16 orang (33 %), dan tidak sebanyak 12 orang (25 %).

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SECARA RUTIN
MENDAPATKAN ARAHAN DAN SARAN DARI PIMPINAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	34	71
2	Kadang – kadang	12	25
3	Tidak	2	4
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 12

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (71%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang dengan mendapatkan arahan yang sebaik-baiknya dapat meningkatkan motivasi pegawai dan ada beberapa

karyawan yang kadang-kadang menjawab dengan mendapatkan arahan yang sebaik-baiknya dapat meningkatkan motivasi pegawai. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 12 orang (25 %), dan tidak sebanyak 2 orang (4 %).

c. Balasa Jasa

TABEL 4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SELALU
BERUPAYA UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN DENGAN BAIK
AGAR MEMPEROLEH KEPUASAN BAIK DARI DIRI SENDIRI
ATAUPUN ATASAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	34	71
2	Kadang – kadang	14	29
3	Tidak	0	0
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 13

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (71%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang pegawai berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh kepuasan. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 14 orang (29 %), dan tidak sebanyak 0 orang (0 %).

TABEL 4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SELALU
MENDAPATKAN BONUS SETIAP AKHIR TAHUN UNTUK PEGAWAI
YANG MEMILIKI MOTIVASI YANG BAIK

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	24	50
2	Kadang – kadang	24	50
3	Tidak	0	0
	Jumlah	48	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No.14

Dari tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (50%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang bonus yang diberikan dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan motivasi yang baik. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 24 orang (50 %), dan tidak sebanyak 0 orang (0 %).

d. Keadilan

TABEL 4.18
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAPAK/IBU SERING
DIBERIKAN TOLERANSI JIKA TUGAS YANG DIKERJAKAN
KURANG TEPAT

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	26	54
2	Kadang – kadang	17	35
3	Tidak	5	11
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 15

Dari tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (54%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang melaksanakan pekerjaan bapak/ibu selalu mengerjakannya dengan penuh semangat dan ada beberapa karyawan yang kadang-kadang menjawab melaksanakan pekerjaan bapak/ibu selalu mengerjakannya dengan penuh semangat. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 17 orang (35%), dan tidak sebanyak 5 orang (11 %).

TABEL 4.19
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN SELALU DIBERIKAN IZIN
APABILA ADA HAL-HAL PENTING YANG TERJADI DI SAAT JAM
KERJA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Ya	37	77
2	Kadang – kadang	9	19
3	Tidak	2	4
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No. 16

Dari tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa pegawai menjawab Ya (77%) di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang memberikan izin kepada pegawai untuk tidak bekerja apabila ada hal-hal yang penting terjadi disaat jam kerja. sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 9 orang (19 %), dan tidak sebanyak 2 orang (4 %).

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian diawali dengan memberikan penilaian terhadap jawaban responden sesuai dengan pernyataan yang diberikan penulis. Jadi dari penilaian penulis akan memberikan data dalam bentuk kuantitatif dari setiap variabelnya.

TABEL 4.20
DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL X (MOTIVASI)

No Res.	No Pertanyaan								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(15)
1	2	3	2	3	2	3	3	3	21
2	2	3	2	2	2	3	2	2	18
3	3	3	3	3	2	1	2	3	20
4	3	3	3	3	3	2	2	3	22
5	3	3	3	3	2	2	3	2	21
6	3	3	3	2	2	3	2	3	21
7	3	3	3	2	2	3	2	3	21
8	3	3	3	2	2	3	2	3	21
9	2	3	2	2	2	2	2	3	18
10	1	2	1	2	3	2	2	3	16
11	3	3	3	3	3	3	3	2	23
12	3	3	2	3	3	2	3	2	21
13	3	2	3	2	3	2	3	3	21
14	2	2	3	3	3	3	2	3	21
15	3	2	3	2	3	2	3	2	20
16	1	3	1	2	3	3	3	3	19
17	3	3	3	3	3	2	3	3	23
18	3	3	2	3	3	2	3	2	21
19	2	3	2	2	3	2	3	3	20
20	1	3	1	3	3	2	3	3	19

Sambungan Tabel 4.20									
No Res.	No Pertanyaan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
22	2	3	2	3	2	3	2	3	20
23	1	3	1	2	3	2	2	3	17
24	1	3	1	2	3	2	3	2	17
25	2	3	3	2	3	3	2	3	21
26	3	3	3	2	2	3	3	2	21
27	1	1	1	2	3	3	2	3	16
28	2	2	2	2	3	3	3	3	20
29	2	3	2	2	2	1	2	3	17
30	3	3	1	3	1	1	1	3	16
31	2	3	2	2	3	1	2	2	17
32	3	3	1	3	3	1	3	3	20
33	2	2	1	3	2	1	3	2	16
34	2	3	1	3	3	1	2	3	18
35	2	3	1	3	2	1	3	3	18
36	2	3	2	2	3	1	2	2	17
37	3	3	1	3	3	1	3	3	20
38	2	2	1	3	2	1	3	2	16
39	2	3	1	3	3	1	2	3	18
40	2	3	1	3	2	1	3	3	18
41	3	3	2	3	2	3	1	3	20
42	3	3	2	3	2	3	1	3	20
43	3	3	2	3	2	3	1	3	20

Sambungan Tabel 4.20									
No Res.	No Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
45	2	3	1	3	3	1	3	3	19
46	3	3	2	3	2	1	3	2	19
47	2	1	2	3	3	1	2	3	17
48	2	3	2	3	2	1	2	3	18
$\sum x = 919$									

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 23 dan nilai jawab terendah adalah 16. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan (J) terlebih dahulu.

Adapaun formula untuk mencari jangkauan (J) adalah sebagai berikut :

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 23 - 16$

$R = 7$

Setelah jangkauan (R) diketahui, maka dapat dicari rentang data (c) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$I = \frac{7}{3} = 2,333$$

$I = 2$

Setelah jangkauan (R) dan rentang data (c) diketahui, maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, dan rendah.

Tabel 4.21**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	19-21	29	60
3	Rendah	15-18	19	40
Jumlah			48	100

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan motivasi yang tinggi sebanyak 29 orang atau 60%, yang menyatakan dalam motivasi rendah sebanyak 19 orang atau 40%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi berada dalam kategori tinggi yaitu 60%. Artinya 60% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan motivasi.

Tabel 4.22**DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y (DISIPLIN KERJA)**

No Res.	No Pertanyaan								
	9	10	11	12	13	14	15	16	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	2	3	2	2	3	1	2	2	17
2	3	3	1	3	3	1	3	3	20
3	2	2	1	3	2	1	3	2	16
4	2	3	1	3	3	1	2	3	18
5	2	3	1	3	2	1	3	3	18
6	3	3	2	3	2	3	1	3	20
7	3	3	2	3	2	3	1	3	20
8	3	3	2	3	2	3	1	3	20
9	3	3	2	2	3	2	2	3	20

Sambungan Tabel 4.22									
No Res.	No Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
11	3	3	2	3	2	1	3	2	19
12	2	1	2	3	3	1	2	3	17
13	2	3	2	3	2	1	2	3	18
14	3	3	2	2	3	1	2	3	19
15	3	2	3	2	3	2	3	2	20
16	2	3	1	2	3	3	2	1	17
17	2	3	2	2	2	2	2	3	18
18	2	3	1	2	3	2	3	2	18
19	2	3	1	2	3	2	3	3	19
20	2	3	2	2	3	1	2	3	18
21	2	3	1	2	3	1	1	3	16
22	2	3	2	3	2	3	2	3	20
23	3	2	1	3	2	3	2	3	19
24	1	2	2	3	3	3	2	2	18
25	2	3	2	3	3	1	3	3	20
26	3	3	1	3	3	1	2	3	19
27	2	3	1	2	3	1	1	1	14
28	2	2	3	3	3	3	3	2	21
29	3	3	3	1	3	1	3	3	20
30	3	3	3	1	3	3	2	3	21
31	2	3	2	3	2	3	3	3	21

Sambungan Tabel 4.22									
No Res.	No Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
33	3	3	3	3	2	1	2	3	20
34	3	3	3	3	3	2	2	3	22
35	3	3	3	3	2	2	3	2	21
36	3	3	3	3	3	2	2	3	22
37	3	3	3	3	2	2	3	2	21
38	3	3	3	2	2	3	2	3	21
39	3	3	3	2	2	3	2	3	21
40	3	3	3	2	2	3	2	3	21
41	2	3	2	2	2	2	2	3	18
42	1	2	1	2	3	2	2	3	16
43	3	3	3	3	3	3	3	2	23
44	3	3	2	3	3	2	3	2	21
45	3	2	3	2	3	2	3	3	21
46	2	2	3	3	3	3	2	3	21
47	3	2	3	2	3	2	3	2	20
48	1	3	1	2	3	3	3	3	19
$\sum x = 926$									

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 23 dan nilai jawab terendah adalah 14. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan (J) terlebih dahulu.

Adapun formula untuk mencari jangkauan (J) adalah sebagai berikut :

$R = \text{nilai tertinggi-nilai terendah}$

$R = 23-14$

$R = 9$

Setelah jangkauan (J) diketahui, maka dapat dicari rentang data (c) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$I = \frac{9}{3} = 3$$

$I = 3$

Setelah jangkauan (J) dan rentang data (c) diketahui, maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (x)
Motivasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	≥ 20	25	52
2	Sedang	17-19	19	40
3	Rendah	14-16	4	8
Jumlah			48	100

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan motivasi sebanyak 25 orang atau 52%, yang menyatakan dalam kategori tinggi, sebanyak 19 orang atau 40% yang menyatakan sedang dan yang menyatakan rendah sebanyak 4 orang atau 8%. Dengan demikian dapat diketahui

bahwa disiplin kerja berada dalam kategori tinggi yaitu 52%. Artinya 52% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan disiplin kerja.

Tabel 4.24

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIENSI KORELASI ANTARA
VARIABEL X (MOTIVASI)
DENGAN VARIABEL Y (DISIPLIN KERJA)**

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	21	17	441	289	357
2	18	20	324	400	360
3	20	16	400	256	320
4	22	18	484	324	396
5	21	18	441	324	378
6	21	20	441	400	420
7	21	20	441	400	420
8	21	20	441	400	420
9	18	20	324	400	360
10	16	19	256	361	304
11	23	19	529	361	437
12	21	17	441	289	357
13	21	18	441	324	378
14	21	19	441	361	399
15	20	20	400	400	400
16	19	17	361	289	323

Sambungan Tabel 4.24

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
17	23	18	529	324	414
18	21	18	441	324	378
19	20	19	400	361	380
20	19	18	361	324	342
21	16	16	256	256	256
22	20	20	400	400	400
23	17	19	289	361	323
24	17	18	289	324	306
25	21	20	441	400	420
26	21	19	441	361	399
27	16	14	256	196	224
28	20	21	400	441	420
29	17	20	289	400	340
30	16	21	256	441	336
31	17	21	289	441	357
32	20	18	400	324	360
33	16	20	256	400	320
34	18	22	324	484	396
35	18	21	324	441	378
36	17	22	289	484	374
37	20	21	400	441	420

Sambungan Tabel 4.24					
No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
38	16	21	256	441	336
39	18	21	324	441	378
40	18	21	324	441	378
41	20	18	400	324	360
42	20	16	400	256	320
43	20	23	400	529	460
44	20	21	400	441	420
45	19	21	361	441	399
46	19	21	361	441	399
47	17	20	289	400	340
48	18	19	324	361	342
Σ	919	926	17775	18022	17704

Sumber : Angket 2017

D. Uji Korelasi Product Moment

Berdasarkan tabel 4.29. diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 48$$

$$x = 919$$

$$y = 926$$

$$x^2 = 17775$$

$$y^2 = 18022$$

$$xy = 17704$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2 \cdot n(\sum y^2) - (\sum y)^2}$$

$$r_{xy} = \frac{48 \sum 17704 - (\sum 919)(\sum 926)}{\sqrt{\{48 \sum 17775 - (\sum 919)^2\} \{35 \sum 18022 - (\sum 926)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{447230 - 447097}{(463645 - 458329)(440335 - 436921)}$$

$$r_{xy} = \frac{133}{(5316)(3414)}$$

$$r_{xy} = \frac{133}{18148824}$$

$$r_{xy} = 0.732$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.732, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf kepercayaan 95% dengan $n=35$ adalah 0.361 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0.732 > 0.361$.

Dari hitungan diatas diperoleh nilai sebesar 0.732. untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel x terhadap variabel y maka digunakan interpretasi koefisien product moment pada tabel berikut ini :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat kuat

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkatan korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan nilai $r_{xy} = 0.732$ berada pada interval 0.60-0.799, berarti hubungan kedua variabel berada pada kategori (tingkat kuat) kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja berada pada interpretasi tinggi.

E. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 35 orang. Maka perlu diuji signifikansinya dengan uji t

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

$$t = \frac{0.73\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.21^2}}$$

$$t = \frac{0.21(5.74)}{0.4671}$$

$$t = \frac{1.2054}{0.4671}$$

$$t = 2.58$$

$$t \text{ tabel} = 1.697$$

Dengan demikian dapat diketahui dapat diketahui t hitung lebih kecil dari t tabel $2.58 > 1.697$ dari data diatas diperoleh data yang signifikan antara kedua variable.

F. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas (X) motivasi terhadap variabel (Y) disiplin kerja, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy}=0.73$, maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0.73)^2 \times 100\%$$

$$D = 0.5329 \times 100\%$$

$$D = 53.29$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 53.29% sehingga besarnya motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja adalah 53.29% sedangkan sisanya 46.71% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

G. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) hasil motivasi terhadap variabel (Y) disiplin kerja pegawai secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$x = 919$$

$$y = 926$$

$$x^2 = 17775$$

$$y^2 = 18022$$

$$xy = 17704$$

$$a = \frac{(\sum y)(x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(926)(17775) - (919)(17704)}{48.17775 - (919)^2}$$

$$a = \frac{8756267 - 8650706}{463645 - 458329}$$

$$a = \frac{10561}{5316}$$

$$a = 19.85$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{48(17704) - (919)(926)}{48.17775 - (17775)^2}$$

$$b = \frac{447230 - 446097}{463645 - 458329}$$

$$b = \frac{1133}{5316}$$

$$b = 0.21$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persanaam matematis regresi linier variabel (X) motivasi terhadap variabel (Y) disiplin kerja sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 19.85 + 0.21$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 20 dan nilai terendah adalah 15 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 19.85 + 0.21 (20)$$

$$y = 19.85 + 4.2$$

$$y = 24.05$$

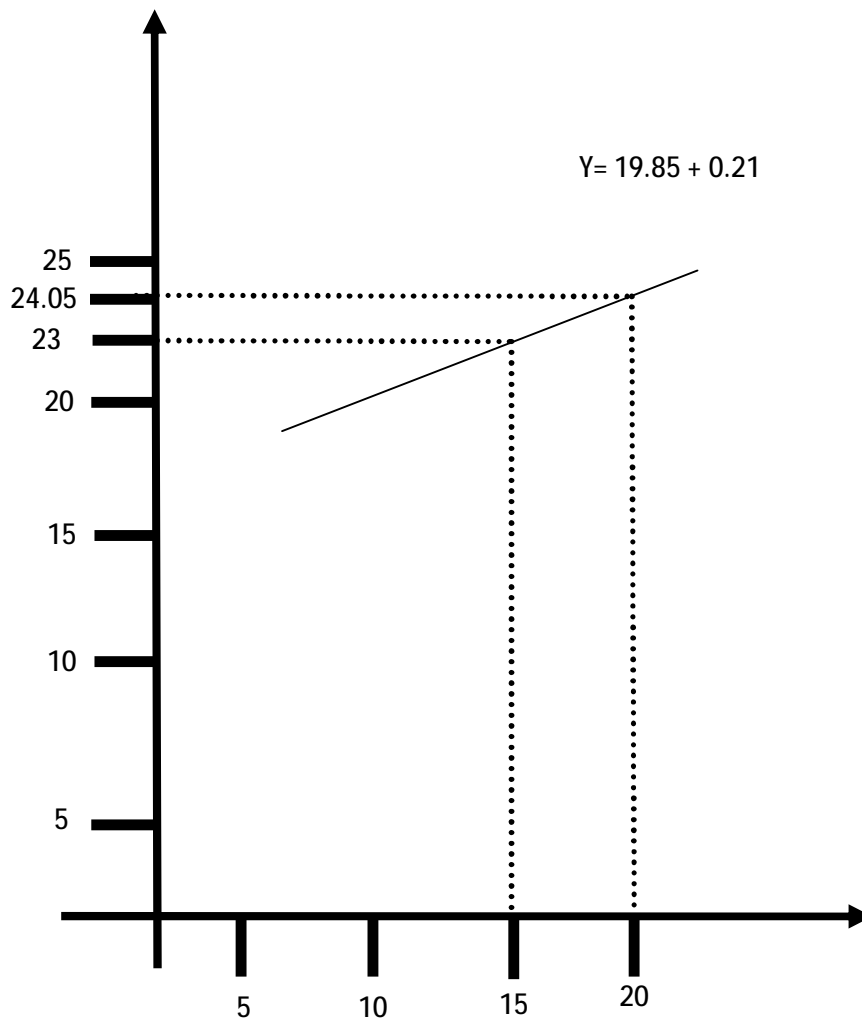
Variabel (X) terendah

$$y = 19.85 + 0.21 (15)$$

$$y = 19.85 + 3.15$$

$$y = 23$$

Gambar 4.1
GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga a diketahui yaitu 19.85 dan $b = 0.21$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang adalah $Y = 19.85 + 0.21(x)$. dari grafik diatas regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 15 ke 20 akan memberikan pengaruh pada variabel (Y) dengan peningkatan dari 23 ke 24.5.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mulai dari Bab I sampai dengan Bab V dalam penelitian ini. Banyak hal yang ditemukan oleh peneliti baik berupa masalah-masalah teoritis yang berkaitan dengan judul yang diteliti maupun dari kesimpulan hasil pengolahan data di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Dapat diketahui bahwa motivasi berada dalam kategori tinggi yaitu 60%. Artinya 60% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan motivasi.
2. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja berada dalam kategori tinggi yaitu 52%. Artinya 52% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan disiplin kerja.
3. Dapat diketahui t hitung lebih kecil dari t tabel $2.58 > 1.697$ dari data diatas diperoleh data yang signifikan antara kedua variable.

B. Saran

Dari hasil analisa yang telah dikemukakan, disini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam memberikan motivasi hendaknya pimpinan benar-benar memakluminya dengan baik dengan kebutuhan dan keinginan dari pegawai, sehingga melahirkan pegawai yang berdisiplin kerja.

2. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang dalam memberikan motivasi, agar lebih efektif sehingga pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai berorientasi pada kualitas.
3. Untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang hendaknya dilakukan suatu pengawasan internal yang lebih terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga dalam keseharian pegawai tidak terlalu santai dan tidak mencampur adukkan masalah pribadi dengan masalah kantor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi. Pengawasan internal dapat dilakukan pimpinan secara langsung pada saat berlangsungnya pekerjaan tersebut sehingga dapat mengetahui langsung kendala-kendala apa saja yang ada dalam kantornya, dan dapat memberikan pengaruh dan pembinaan terhadap pegawai.
4. Pimpinan dalam menjalankan fungsi sebagai mitra terhadap pegawainya. Namun tidak menghilangkan ketegasan dan obyektivitas sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Dzaujak, 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri, 2013, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu S.P, *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, cetakan Pertama Edisi Revisi, Penerbit C.V. Haji Masagung, Jakarta 2000
- Irwan. 2006. *Analisis Hubungan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara: Aceh Tamiang
- Ishak, Arep. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta:PT.Grasindo
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan:M2000
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Hendri, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Percetakan Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Percetakan Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Bandung: Rajawali Pers