

**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PERGAWAI DI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh :

ADEAPRILIO PUTRA LAUTAMA

NPM : 1303100117

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Kebijakan Publik**



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

MEDAN

2017

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

ADEAPRILIO PUTRA LAUTAMA

NPM : 1303100117

Usaha untuk meningkatkan disiplin pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena disiplin pegawai dipengaruhi banyak faktor pembentukan diantaranya fisik, skill, ketepatan waktu, lingkungan kerja, dan yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi oleh pimpinan. Disisi lain secara esensi disiplin pegawai terbentuk dan dipengaruhi oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur motivasi merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi dan pada umumnya disiplin yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi pula, sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan disiplin yang rendah.

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan rumus statistik dalam membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Adapun metode korelasional adalah metode penelitian yang meneliti hubungan antara variabel-variabel yang ada. Metode korelasional bertujuan meneliti sejauh mana variabel yang satu memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel yang lain.

Berdasarkan hitungan diatas, diperoleh r hitung sebesar 0,599 ini menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar variabel X dan variabel Y, maka digunakan dengan pedoman koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan $n=28$ adalah 0,374. Dengan demikian r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0,599 < 0,374$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (pengaruh motivasi pimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai). Disamping itu untuk mengukur dan mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Ade Aprilio Putra Lautama, NPM 1303100117, menyatakan bahwa dengan sungguh-sungguh

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian skripsi yang batalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 4 April 2017

Yang menyatakan

Ade Aprilio Putra Lautama

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji hanya milik ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan serta kelapangan waktu dan kemudian sehingga saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai”**. Sholawat dan salam saya ucapkan untu kekasih ALLAH SWT Nabi Muhammad SAW mudah mudahan kita mendapat syafa'atnya di akhir nanti.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya ada kesulitan dalam menyelesaikan tugas ini, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga sekripsi dapat terselesaikan dengan baik maka dari itu saya dengan hati yang ikhlas ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Bapak Drs. Agussani M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Subur Lautama terima kasih atas didikannya selama ini dan doanya serta doronganya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas perkulihaan ini, dan kepada Ibunda saya Sri Wahyuni

S,Pd terimakasih juga perhatiaannya, dukunganya serta nasehatnya selama ini.

3. Kakak saya Elvi Syafrini , adik saya Affandy Nabil Putra Lautama, dan juga keluarga besar saya yang juga selalu memberikan doa serta dukungan.
4. Kepada bapak Drs. Tasrif Syam, M.SI Sebagai Dekan Fakultas Ilmu sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selakupembimbing I terima kasih atas bimbingan dan kesediaan waktunya.
5. Kepada Ibu Nalil Khairiah,S.IP.M.Pd selaku ketua Jurusan Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Ananda Mahardika, S.Sos, M.SP selaku pembimbing II terimakasih juga atas bimbingan dan arahnya.
7. Seluruh dosen dan staf-staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Sahabat seperjuangan saya Saniah, Maulida Yani, Jusma, Rasmina Br. Purba, Fitri Wahyuni, Afifah matondang, Riry Maylina,nurmalia terimakasih untuk semua pengalaman, momen seni dan inspirasi selama perkulihan kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat yang ada di rumah syukti surbakti ,dani ahmad ,ari, nurhidayah,dll terimakasih sudah memberikan doa dan dukungannya selama ini kepada penulis.
10. Terimakasih untuk orang yang terus-terusan mensupport dan selalu memotivasi serta memberi dukungan ke saya Sri Mayani
11. Dan kepada semua rekan-rekan seperjuangan Fakultas FISIP UMSU angkatan 2013, mohon maaf apabila ada kesalahan yang sengaja maupun tidak di sengaja dan telah menyusahkan kalian semua, terimakasih untuk semuanya.

Dan penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari pada kesalahan dan kekurangan maka dari itu mohon maaf apabila ada kekurangan dari kata-kata yang tidak berkenan, kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN

ABSTRAK..... i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah3

C. Tujuan Penelitian4

D. Manfaat Penelitian4

E. Sistematika Penulisan 5

BAB II URAIAN TEORITIS6

A. Motivasi Pimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai 6

1. Pengertian Motivasi 6

2. Manfaat Motivasi 9

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 10

4. Pengertian Kepemimpinan11

5. Pengertian Disiplin Kerja 16

6. Faktor-Faktor Disiplin Kerja 17

7. Macam-Macam Disiplin Kerja 18

8. Pegawai	19
9. Tata Cara Menjadi Pegawai	19
B. Anggapan Dasar dan Hipotesis	20
1. Anggapan Dasar	20
2. Hipotesis	21
BAB III MOTEDE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Defenisi Operasional	22
C. Populasi dan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
D. Teknik Penentuan Skor	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	27
1. Koefisien Korelasi Product Moment	27
2. Uji Regresi Linier	28
3. Uji Determinasi	29
4. Uji t	30
G. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian	30
1. Gambaran Umum Tentang Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai	30
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	33

BAB IV ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	36
A. Penyajian Data	36
B. Pembahasan/Analisis Data	38
C. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Daftar Tabel

Tabel. 1	Interprestasi Koefisien Product Moment	28
Tabel VI.1	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
Tabel IV. 4	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Memberikan Daya Dorong Berupa Motivasi Kerja	38
Tabel IV. 5	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Memberikan Contoh Teladan Untuk Mendorong Kualitas Kerja Pegawai	39
Tabel IV. 6	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Mendorong Kinerja Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan	39
Tabel IV. 7	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan Terhadap Pegawai	40
Tabel IV. 8	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Ikut Bertanggung Jawab Dalam Memberikan Cara Kerja Yang Benar Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai	40
Tabel IV. 9	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Selalu Berusaha Mengatasi Masalah-Masalah Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan ..	41
Tabel IV. 10	Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Sudah Memberikan Arahan Kepada Pegawai Untuk Mencapai Tujuan	41

Tabel IV. 11 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Sudah	
Memotivasi Untuk Menyelesaikan Tugas Menjadi Tanggung Jawab	
Oleh Pegawai	42
Tabel IV. 12 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Harus Bisa	
Mengadakan Suatu Pendekatan Untuk Mengkoordinasi Jalannya	
Kegiatan Dikantor	42
Tabel IV. 13 Distribusi Jawaban Responden Tentang Sudah Dapat Menyelesaikan	
Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Yang Diberikan Oleh pimpinan	43
Tabel IV. 14 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pernah Menunda Pekerjaan	
Yang Telah Diberikan Oleh Pimpinan	43
Tabel IV. 15 Distribusi Jawaban Responden Tentang Lembur Untuk Mengejar	
Waktu Yang Ditetapkan Oleh Pimpinan	44
Tabel IV. 16 Distribusi Jawaban Responden Tentang Selalu Ikut Andil Memberikan	
Kontribusi Dalam Kegiatan Dikantor	44
Tabel IV. 17 Distribusi Jawaban Responden Tentang Mempunyai Komitmen	
Yang Besar Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Pimpinan ...	45
Tabel IV. 18 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Mempunyai	
Keterampilan Untuk Menyelesaikan Yang Menjadi	
Tanggung Jawab	45
Tabel IV. 19 Distribusi Jawaban Responden Tentang Siap Menerima Sanksi	
Hukuman Atas Apa Yang Dikerjakan Menurut Peraturan	
Yang Telah Dibuat	46

Tabel IV. 20 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pernah Mendapat Surat Teguran/Surat Peringatan Dari Pimpinan	46
Tabel IV. 21 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Memberikan Teguran Pada Pegawai Yang Tidak Disiplin Dengan Peraturan Yang Telah Ditetapkan	47
Tabel IV. 22 Tabulasi Hasil Data Variabel X Motivasi Pimpinan	47
Tabel IV. 23 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Bebas (X) Pengaruh Motivasi Pimpinan	49
Tabel IV. 22 Tabulasi Hasil data Variabel Y Disiplin Kerja Pegawai	50
Tabel IV. 25 Distribusi Frekuensi jawaban Responden terhadap Variabel (Y) Pelayanan Kesehatan Masyarakat	52
Tabel IV. 26 Perhitungan Nilai Variabel (X) dan Variabel (Y) Untuk Analisis Korelasi Product Moment	52
Tabel IV. 27 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	54
 Daftar Gambar	
Struktur Organisasi BPS Kabupaten Serdang Bedagai	38
Gambar 2.1 Garis Besar Teori Motivasi Vroom	7
Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linier Sederhana	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha untuk meningkatkan disiplin pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena disiplin pegawai dipengaruhi banyak faktor pembentukan diantaranya fisik, skill, ketepatan waktu, lingkungan kerja, dan motivasi oleh pimpinan. Disisi lain secara esensi disiplin pegawai terbentuk dan dipengaruhi oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi dan pada umumnya disiplin yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi pula, sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan disiplin yang rendah.

Berbagai problem kegagalan pencapaian tujuan organisasi umumnya lebih disebabkan oleh tidak hadirnya disiplin kerja yang mendukung dalam kaitan bahwa aspek disiplin juga terbentuk dan ditentukan oleh faktor adanya motivasi pegawai dalam orientasi kerja dan penyelesaian tugas yang di embannya.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai masih kurang optimal. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah, hal ini dapat diindikasikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak mengikuti disiplin waktu dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya dan tidak mengerjakannya dengan sungguh-

sungguh pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan adanya kurang motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri sehingga menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian kualitas aparat kerja yang masih rendah, kurangnya usaha pencapaian tugas antara pimpinan dan bawahannya, bahkan masih banyak pegawai yang suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi kedisiplinan kerja pegawai yaitu Seorang pimpinan dalam memotivasi pegawai adalah untuk melaksanakan arahan atau tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai, pegawai yang diberikan tugas-tugas harus menjalankan perintah sesuai yang telah diberikan pimpinan untuk mempengaruhi seberapa besar kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Didalam dunia pekerjaan, tidak luput adanya peraturan, peraturan yang dibuat tiap-tiap pekerjaan selalu berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan yang ada. Peraturan-peraturan tersebut dibuat agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan sesuai program tanpa adanya halangan atau keterlambatan. Tanpa adanya peraturan tersebut, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan benar dan cepat. Untuk menghindari hal tersebut, perlu adanya disiplin kerja pada diri setiap pegawai. Tidak hanya peraturan yang dibuat disuatu lembaga atau instansi perusahaan dan lain sebagainya. Tetapi disiplin kerja harus adanya diri pegawai.

Disiplin kerja itu sendiri merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk peltihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari uraian diatas maka penulisan tertarik untuk menjadikan uraian tersebut sebagai latar belakang dari judul skripsi penulisan yang berjudul :
“PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SERDANG
BEDAGAI”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti, dan dapat mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok masalah yang akan dikaji (dibahas) dalam suatu penelitian.

Menurut Arikunto (2010 : 65) bahwa apabila telah diperoleh informasi yang cukup dari suatu pendahuluan maka masalah yang akan diteliti menjadi jelas, agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka harus merumuskan masalahnya sehingga jelas bagaimana harus dimulai.

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “seberapa besar

pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai ?

C. Tujuan Penelitian

Sumartono (2007: 29) berpendapat bahwa tujuan penelitian sangat penting dilakukan agar penelitian lebih terarah dalam melaksanakan penelitiannya, setiap peneliti yang dilakukan harus mempunyai tujuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat disumbangkan kepada FISIP UMSU khususnya jurusan ilmu administrasi negara dalam rangka memperkaya literatur bacaan dan khasanah penulisan bagi mahasiswa.
2. Secara teoritis, diharapkan untuk menerapkan ilmu yang didapat penulis selama menjadi Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU serta memperkaya wawasan penulisan.
3. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat diharapkan memberi masukan kepada berbagai pihak khususnya kepada lembaga-lembaga yang terkait dalam hal pendidikan dan pada masyarakat khususnya Mahasiswa.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah pembahasan dan penganalisisan sehingga tersusun secara kronologis, dan untuk menghindari variabel-variabel yang tidak bisa terkontrol yang akibatnya menimbulkan jawaban yang subjektif.

Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini Berisikan pendahuluan yang menguraikan tentang latar Belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini Berisikan Uraian teoritis yang mengurai tentang Pengertian motivasi kerja, disiplin kerja, Faktor-faktor Disiplin kerja, hambatan disiplin kerja, pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini Berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian yang Menguraikan tentang metode penelitian, kerangka Konseptual, teknik pengumpulan data serta teknis Analisis data

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini Berisikan analisis data yang menguraikan pengujian Data, pembahasan atau analisis data.

Bab V : PENUTUP

Bab ini Berisikan penutup yang menguraikan kesimpulan Dan saran

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Motivasi Pimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka harus bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Terdapat dua metode motivasi yaitu:

- a. Motivasi langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada seorang individu untuk memenuhi kebutuhan, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b. Motivasi tidak langsung, yaitu motivasi yang berupa fasilitas pendukung untuk memunculkan semangat kerja sehingga karyawan betah melakukan pekerjaannya, seperti: kursi kerja yang nyaman, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan hingga produktif.

Menurut Robbin (2003:208) motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

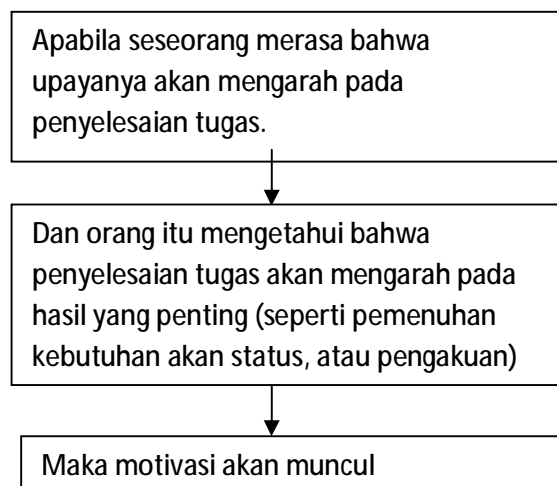
Menurut Mangkunegara (2005:93) Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar dapat mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Adair (2007 : 192) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Menurut Handoko (2000:205) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Victor Vroom dalam Dessler (1992:330) mengembangkan suatu teori motivasi yang memperhitungkan ekspektansi seseorang untuk berhasil. Motivasi pada dasarnya muncul apabila seseorang merasa bahwa telah memiliki kesempatan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasilnya. Berikut adalah garis besar teori motivasi Vroom dan Gambar 2.01.

Gambar 2.01.
GARIS BESAR TEORI MOTIVASI VROOM



Sumber : Gary Dessler, 1992

Abraham Maslow dalam Dessler (1992:331) mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs), merupakan kebutuhan pokok yang kita memiliki, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan istirahat.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety needs), merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, yaitu kebutuhan akan jaminan keamanan.
- c. Kebutuhan Sosial (Social needs) merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok dan rasa aman terpenuhi, seperti kebutuhan afiliasi, member dan menerima kasih sayang dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Ego (Ego needs) merupakan kebutuhan lanjut yang muncul setelah kebutuhan di atas terpenuhi, seperti kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang dan reputasi seseorang.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-actualization needs) merupakan kebutuhan tertinggi yang mendominasi bila kebutuhan pada tingkat lebih rendah telah terpenuhi, misalkan kebutuhan untuk menjadi orang yang dirasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkannya.

Menurut Hasibuan (2006:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Manfaat motivasi

Manurut Arep Ishak dan Hendri (2003:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Menurut Sardiman (2006:84) mengemukakan beberapa manfaat dari motivasi sebagai berikut :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor pemicu energi. Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan individu.
- b. Menentukan arah dan tindakan atau perilaku, yakni kearah tujuan yang akan dicapai.
- c. Menyeleksi tindakan atau perilaku ,dalam hal ini motivasi dapat menjadi instrumen yang mengarahkan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat di capai dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindak yang kurang bermanfaat diharapkan tujuuan dapat di capai dengan efektif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.

Faktor-faktor motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2004:164) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Instrinsik
 - a. Keberhasilan
 - b. Tujuan yang dicapai
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan
 - f. Daya Dorong
2. Faktor Ekstrinsik
 - a. Kebijaksanaan dan administrasi
 - b. Supervise
 - c. Gaji / upah
 - d. Hubungan antar pribadi
 - e. Kondisi kerja

Dari faktor-faktor motivasi di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi serta 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 kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya 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 juga menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

4. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dessler (1993:55) kepemimpinan yaitu “leadership occurs whenever one person influence another to work toward some predetermined

objective” yang artinya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan.

Menurut Davis (1990:96) menyatakan “ leadership is ability to persuade others to seek defined objectives enthusiastically. It is the human factor which binds a group together motivates is toward goals” yang berarti bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain untuk menetapkan

tujuan dengan semangat yang besar. Semangat ini merupakan faktor manusia yang mengikat beberapa motivasi untuk mencapai tujuan.

Dari kedua pendapat para ahli di atas kata kepemimpinan ditafsirkan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan sekelompok manusia karena adanya kepentingan bersama, hubungan itu ditandai oleh tingkah laku yang terpuji dan biasanya disebut yang memimpin atau pimpinan, sedangkan kelompok manusia yang mengikutinya disebut yang dipimpin.

Dalam kesuksesan pemimpin, menurut Devis (1990:106) mengemukakan empat sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan pimpinan itu:

1. Kecerdasan membuktikan bahwa pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan yang dipimpin.
2. Keluasan hubungan social seperti perhatian terhadap aktivitas-aktivitas social.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi guna mendapatkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Keempat sifat tersebut akan sangat membantu kelancaran pelaksanaan tugas pimpinan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, komunikasi, dan pengawasan.

Menurut Simamora (1997:89) mengenai cara yang digunakan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan berinteraksi dengan bawahannya umumnya dikenal dengan lima gaya yaitu :

1. Gaya Otokratis

Kepemimpinan otokratis disebut juga kepemimpinan dictator. Pemimpin jenis ini mengambil keputusan dengan tanpa berkonsultasi dengan karyawan atau bawahan yang akan melaksanakan atau terpengaruh oleh keputusan tersebut.

2. Gaya Demokratis

Gaya ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif, pemimpin yang menganut pendekatan ini melakukan konsultasi dengan karyawan yang terlibat, tetapi hasil tetap pada keputusan pimpinan.

3. Gaya yang Berorientasi pada tujuan

Pemimpin yang menganut gaya ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatian pada tujuan yang ada.

4. Gaya Situasional

Gaya kepemimpinan yang tampaknya paling akhir dalam perkembangan teori kepemimpinan di Amerika Serikat, yakni gaya kepemimpinan situasional oleh Hersey dan Blanchard.

Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi, tugas-tugas yang dilakukan, ketrampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi/perusahaan,

pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan dan sebagainya. pandangan ini telah menimbulkan pendekatan contingency pada kepemimpinan yang bermaksud untuk menetapkan faktor-faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektifitas situasi gaya kepemimpinan tertentu. Jadi berdasarkan teori kepemimpinan situasi semua variabel situasi (waktu tuntutan tugas iklim organisasi, harapan dan kemampuan atasan, dan sebagainya) adalah sangat penting yaitu tingkah laku pemimpin dalam hubungan dengan para bawahan. Dengan demikian gaya kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari situasi kesituasi lain kerana pokok bahasan akan merorentasi pada masalah situasional leadership (kepemimpinan situasional) maka pendekatan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hersey dan Blachard yang meliputi empat gaya-gaya kepemimpinan yaitu :direktif, konsultatif, participatif dan delegasi, dimana dari keempat gaya tersebut mempunyai ciri sendiri-sendiri sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan Direktif

Tipe ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peranan bawahan apa kapan dimana dan sebagaimana sesuatu tugas dilaksanakan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pimpinan.

b. Gaya kepemimpinan Konsultatif

Pemimpin tipe ini masih memberikan derektif cukup besar serta menetapkan keputusan-keputusan. Bedanya dengan tipe direktif, dalam tipe konsultatif mempergunakan konsultatif mempergunakan

konsultasi dua arah dan memberikan supportif terhadap bawahan. Pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil. Sementara bantuan terhadap bawahan ditingkatkan pelaksanaan atas keputusan tetap ada pada pemimpin.

c. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah meningkat. Pemimpin makin mendengarkan intensif terhadap bawahannya keikutsertaan bawahan dalam memecahan masalah dan mengambil keputusan makin bertambah, sebab pemimpin berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang luas untuk menyelesaikan tugas.

d. Gaya kepemimpinan Delegatif

Pemimpinan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan hak bawahan untuk menentukan kepada bawahan. Selanjutnya hak bawahan untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan. Bawahan diberikan wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusannya sendiri sebab mereka dianggap telah memiliki kecakapan dan dipercaya untuk memikul tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola diri sendiri.

5. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008: 47) Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Malayu (2007:53) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran pegawai setiap hari

Pegawai wajib hadir di kantor sebelum jam kerja , dan pada biasanya digunakan sarana absensi menggunakan sidik jari pegawai (fingerprint) pada mesin absensi.

b. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh kantor. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam

istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi

sebahagian besar kantor biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua pegawai sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah kantor.

Adapun peraturan yang berkaitan dengan disiplin, antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam melakukan pekerjaannya..

Menurut Gomes (2000:232) tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

6. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut Fathoni (2006:34) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan

3. Ketepatan waktu
4. Kesiapan
5. Keadilan
6. Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai. Atasan harus aktif dan langsung

Mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.

7. Sanksi hukuman
8. Ketegasan

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas

7. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif :

- a. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan

memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

b. **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

8. Pegawai

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

9. Tata Cara Menjadi Pegawai

Menjadi pegawai yang baik merupakan kewajiban setiap orang yang dipekerjakan oleh kantor maupun perseorangan. Kewajiban pekerja adalah bekerja dengan baik dan selanjutnya kewajiban kantor yang memberi pekerjaan adalah memberikan gaji atau upah beserta tunjangan-tunjingannya. Semakin

tinggi tanggung jawab yang diberikan kantor, maka seharusnya semakin tinggi pula penghasilan yang didapat seorang pegawai.

Berikut ini adalah beberapa cara yang bisa anda lakukan untuk menjadi pegawai/karyawan/pekerja yang baik :

- a. Disiplin
- b. Menghasilkan hasil kerja yang baik
- c. Bisa bekerja sama dengan pegawai lain
- d. Memberi kontribusi yang positif dan lebih
- e. Menjadi contoh bagi pegawai lain
- f. Setia kepada kantor
- g. Bersikap baik kepada atasan
- h. Beriman dan bertakwa kepada tuhan YME
- i. Menjaga hubungan baik dengan klien kerja Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

10. Hubungan Motivasi Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hubungan motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yaitu suatu dorongan dari dalam diri untuk ketaatan menjalankan suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan. Dorongan yang diberikan oleh pimpinan untuk memajukan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai. Ada empat sifat umum mempengaruhi keberhasilan pimpinan memotivasi pegawainya yaitu :

- a. Kecerdasan membuktikan bahwa pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan yang dipimpin.
- b. Keluasan hubungan sosial seperti perhatian terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
- c. Motivasi diri dan dorongan guna mendapatkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan pimpinan memotivasi untuk mendorong pegawai agar menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Adapun peraturan yang dibuat oleh pimpinan berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Peraturan jam masuk ,istirahat dan pulangkerja
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam melakukan pekerjaannya.

B. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan Dasar merupakan titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Sebagaimana dikatakan Winarto Surakhmad yang dikutip oleh Arikunto, (2010 : 104) bahwa anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Dikatakan selanjutnya bahwa setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Dalam hal ini penelitian harus memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya asumsi yang diberikan ialah yang dinamakan asumsi dasar dan anggapan dasar. Anggapan dasar ini merupakan landasan teori di dalam pelaporan penelitian .

Adapun yang menjadi anggapan dasar penelitian ini adalah : motivasi pimpinan berpengaruh cukup besar terhadap disiplin kerja pegawai

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jenis jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah yang difikirkan benar tetapi masih membutuhkan pembuktian – pembuktian atas kebenarannya. Hipotesis juga merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan penelitian, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono (2005:70) dikatakan sementara karena

jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas, maka penelitian ini dapat dirum'uskan sebagai berikut : jika motivasi pimpinan dilakukan secara optimal maka disiplin kerja pegawai dikantor badan pusat statistic akan meningkat.

BAB III

MOTEDE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif permasalahan yang dibawa oleh peneliti masih bersifat sementara, maka teori yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian kuantitatif, juga masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti memasuki lapangan atau konteks sosial, Sugiyono (2010:213).

Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif. Karena hal ini memberikan hubungan fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan tentang tinjauan konsep yang telah diklarifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu defenisi

operasional merupakan unsur peneliti yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel, yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel X (variabel bebas) yakni “Motivasi pimpinan”

Motivasi pimpinan merupakan kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Kemudian adapun yang menjadi indikator-indikator dari motivasi pimpinan adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong , 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 daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
2. Tanggung jawab, tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban atau kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
3. Tujuan yang dicapai , tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

b. Variabel Y (Variabel terikat) yakni “Disiplin Kerja”

Disiplin kerja merupakan tindakan pimpinan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau aturan yang sudah tertera dengan kata lain suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya guna meningkatkan prestasi kerja.

Kemudian adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketetapan waktu , ketetapan waktu disini dimaksudkan agar pegawai selalu menaati dan mematuhi waktu masuk kantor (absensi kantor) dengan kehadiran rata-rata pegawai seratus persen. Kemudian pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala bagian tepat waktu sesuai yang di perintahkan dan tidak mengulur-ulur waktu penyelesaian tugas.
2. Kesiapan ,kesiapan disini dimaksudkan sebagai para pegawai yang selalu siap siaga menerima tugas atau arahan yang diberikan oleh kepala bagian dan dengan sigap-siaga melayani kebutuhan masyarakat yang datang ke kantor Badan Pusat Statistik (BPS) dengan tujuan tertentu.
3. Sanksi hukuman , sanksi hukuman disini dimaksudkan agar para pegawai siap menerima sanksi hukuman yang diberikan oleh kepala bagian ketika para pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan

benar sehingga merugikan orang lain, tidak menaati peraturan yang sudah dibuat dengan UU.No 43 dan tidak mementingkan absensi kantor dan datang sesuka hati.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berubah, manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap, hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian Bungin (2001:101)

Menurut pra riset data yang telah di peroleh, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai dari kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 28 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representative atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Penelitian terhadap sampel biasanya disebut studi sampling.

Menurut Sugiyono (2010:44) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara itu penentuan sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. Mengenai penentuan besarnya sampel didalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari

100 maka diambil semua. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% bahkan lebih. Maka sampel diambil seluruhnya berupa 28 orang.

D. Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor yang digunakan berisikan skala ordinal, yaitu ukuran yang diberikan pada objek pengamatan maupun pengertian tingkatan dari yang rendah sampai pada yang tinggi. Melalui penyebaran quisioner yang berisikan beberapa pertanyaan kepada responden, maka ditentukan skor dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut :

1. Untuk alternatif jawaban a diberi skor 3
2. Untuk alternatif jawaban b diberi skor 2
3. Untuk alternatif jawaban c diberi skor 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi.

1. Data Primer, yaitu data diperoleh secara langsung dari daftar pertanyaan (quisioner) yang diberikan kepada pegawai yang dijadikan responden di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data pendukung berupa sejarah singkat dan perkembangan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, dalam melakukan analisa data peneliti menggunakan analisis data kuantitatif. Peneliti adalah bagian integral dari data, artinya peneliti ikut aktif dalam menentukan jenis data yang di inginkan. Dengan demikian, peneliti menjadi instrument riset yang harus terjun langsung di lapangan. Karena itu riset ini bersifat subjektif dan hasilnya lebih kasuistik bukan digeneralisasikan, Kriyantono (2009:59). Selain itu data yang terkumpul merupakan hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang dideskripsikan dalam bentuk tulisan karya ilmiah kemudian disesuaikan isi atau materi data tersebut.

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel (x) dengan variabel (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson yang dikutip oleh Sugiono (212: 2010), sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y
- x = Variabel bebas
- y = Variabel terikat
- n = Jumlah responden
- xy = Perkalian antara variabel x dan y

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan

atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-angka, untuk itu penelitian menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada table berikut ini :

Tabel. 1
Interpretasi Koefisien Product Moment

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
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2002

Dengan nilai r yang kita peroleh, maka dapat kita lihat secara langsung melalui table korelasi, untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak. Table korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan dalam hal ini signifikatan 5%.

Bila nilai r tersebut adalah signifikan, artinya hipotesis kerja atau sering disebut hipotesis alternatif yang diterima.

2. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksi seberapa besar koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus, sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

a = Harga Y bila x = 0 (harga konstans)

b = Angka arah atau regresi yang menunjukkan angka peningkatan

x = Motivasi pimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

jadi harga b merupakan fungsi dari koefisien kolerasi. Bila koefisien kolerasi tinggi, maka b juga tinggi, sebaliknya bila koefisien rkolerasi rendah maka harga b juga rendah.

Selain itu bila kolerasi positif maka harga b juga positif. Harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut :

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

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

Sugiyono, (218 : 2010)

3.Uji Determinasi

Untuk mengukur besaran hubungan antara variabel x dan variabel y digunakan rumus determinasi, yakni ;

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

Keterangan :

D : Determinan

r x y : Koefesien korelasi

Sugiyono, (216 : 2010)

4. Uji t

Sedangkan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t yaitu :

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

keterangan :

t = Hubungan antar variabel

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

n-2 = derajat keabsahan

Sugiyono, (214 : 2010)

G. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Tentang Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai

Kabupaten serdang bedagai merupakan salah satu kabupaten yang berada di kawasan pantai timur Sumatera Utara. Luas wilayah kabupaten serdang bedagai sebesar 1 900,22 km² . wilayah kabupaten serdang bedagai sebelah utara berbatasan dengan selat malaka, sebelah selatan dengan kabupaten simalungun, sebelah timur dengan kabupaten batu bara dan kabupaten simalungun, serta sebelah barat dengan kabupaten deli serdang.

Berdasarkan persetujuan DPR RI, Presiden Republik Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2003 tentang

pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara.

Tanggal 6 Januari 2004 Menteri dalam negeri mengeluarkan keputusan nomor 131.21-26 tahun 2004 tentang pengangkatan pejabat bupati serdang bedagai provinsi sumatera utara dan mengangkat Bapak Drs. Chairullah, S.IP, M.AP sebagai pejabat Bupati Serdang Bedagai.

Atas nama menteri dalam negeri tanggal 15 januari 2004 Gubernur Sumatera Utara Bapak T.Rizal Nurdin melantik Bapak Drs. Chairullah, S.IP, M.AP sebagai pejabat bupati serdang bedagai. Setelah masa transisi 1 (satu) tahun diangkat kembali pejabat bupati Drs. H. Kasim Siyo, M.Si pada tanggal 3 maret 2005 yang ditugaskan untuk melaksanakan pemilihan kepala daerah (Pilkada) secara langsung maka terpilihlah Ir. H. T. Erry Nuradi, MBA menjadi bupati serdang bedagai masa bakti 2005-2010.

Kabupaten Serdang Bedagai pada saat didirikan terdiri dari 11 kecamatan sebagai berikut :

1. Kecamatan Kotarih
2. Kecamatan Dolok Masihul
3. Kecamatan Sipispis
4. Kecamatan Dolok Merawan
5. Kecamatan Tebing Tinggi
6. Kecamatan Bandar Khalipah
7. Kecamatan Tanjung Beringin

8. Kecamatan Sei Rampah
9. Kecamatan Teluk Mengkudu
10. Kecamatan Perbaungan
11. Kecamatan Pantai Cermin

Berdasarkan perda No. 6 Tahun 2006 dan Perda No. 10 Tahun 2006 tanggal 17 Oktober 2006, Kabupaten Serdang Bedagai dimekarkan menjadi 17 kecamatan sebagai berikut :

1. Kecamatan Kotarih
2. Kecamatan Dolok Masihul
3. Kecamatan Sipispis
4. Kecamatan Dolok Merawan
5. Kecamatan Tebing tinggi
6. Kecamatan Bandar Khalipah
7. Kecamatan Tanjung Beringin
8. Kecamatan Sei Rampah
9. Kecamatan Teluk Mengkudu
10. Kecamatan Perbaungan
11. Kecamatan Pantai Cermin
12. Kecamatan Silinda
13. Kecamatan Bintang Bayu
14. Kecamatan Serbajadi
15. Kecamatan Tebing Syahbandar
16. Kecamatan Sei Baman

17. Keccamatan Pegajahan

2. VISI, MISI, Tujuan dan Sasaran

a. VISI

Pelopor data Statistik terpercaya untuk semua

b. MISI

- 1) Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistic yang efektif dan efisien.
- 2) Menciptakan insan statistik yang kompeten dan professional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- 3) Meningkatkan penetapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dank ode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- 4) Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- 5) Meningkatkan koordinasi, integrasu, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

c. Tujuan

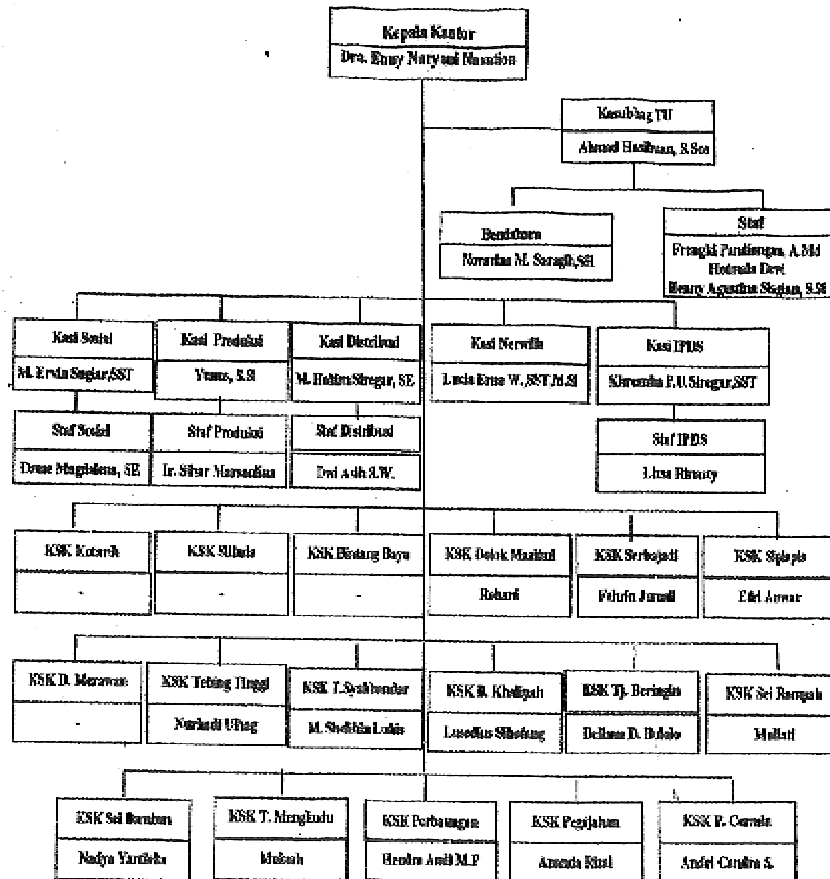
- 1) Peningkatan kualitas data statistik melalui kerangka penjaminan kualitas
- 2) Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik
- 3) Penguatan sistem statistik nasional melalui koordinasi dan pembinaan yang efektif di bidang statistic

4) Peningkatan birokrasi yang akuntabel

d. Sasaran

- 1) Meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS
- 2) Meningkatkan kualitas hubungan dengan sumber data (*respondent engagement*)
- 3) Memastikan pengendalian mutu yang ekonomis, efektif, dan efisien
- 4) Meningkatnya kualitas hubungan dengan pengguna data (*user engagement*)
- 5) Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan SSN
- 6) Meningkatnya kualitas pembinaan dalam penyelenggaraan SSN
- 7) Meningkatnya kualitas manajemen sumber daya manusia BPS
- 8) Meningkatnya pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS

**STRUKTUR ORGANISASI BPS KABUPATEN SERDANG
BEDAGAI TAHUN 2015**



BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Pada bab ini penelitian akan menguraikan data-data yang diperoleh selama masa penelitian yang telah dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yang terdiri dari Variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y). Hasil angket yang disebarkan akan dianalisis secara detail satu persatu dengan cara mengelompokkan jawaban-jawaban responden secara keseluruhan untuk mendapatkan angka yang umum dan menyeluruh yang berkaitan dengan ke 2 (dua) Variabel tersebut .

1. Identitas Responden

Tabel VI.1
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	14	50
2	Perempuan	14	50
Jumlah		28	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 28 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 orang atau 50 %, sementara responden perempuan sebanyak 14 orang atau 50%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai sama didominasi pegawai laki-laki dan perempuan.

Selanjutnya penulisan kemukakan data tentang esponden menurut usia / umumnya, seperti terlihat dalam table dibawah ini :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-29 tahun	3	10.72
2	30-39 tahun	15	53.57
3.	40-49 tahun	8	28.57
4.	50-59 tahun	2	7,14
Jumlah		28	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tabel IV. 2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 3 orang (10.72%), yang berusia 30-39 tahun berjumlah 15 orang (53.57%), yang berusia 40-49 tahun beerjumlah 8 orang (28.57%), yang berusia 50-59 berjumlah 2 orang (7,14%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia/umur pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pusat Stasistik Kabupaten Serdang Bedagai adalah pegawai yang berumur 30-39 dan 40-49 tahun.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SLTA	9	32,14
2	D3	4	14,29
3.	S1	12	42,86
4.	S2	3	10.71
Jumlah		28	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Dari tabel diatas, memperlihatkan bahwa responden yang paling banyak adalah S1 yakni sebanyak 12 orang (42,86%), sedangkan diurutan kedua adalah pendidikan SLTA adalah sebanyak 9 orang (32,14%), selanjutnya adalah pendidikan D3 yaitu sebanyak 4 orang (14,29%), selanjutnya pendidikan S2 yaitu 3 orang (19,71%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai rata-rata pendidikan S1.

B. Pembahasan/Analisis Data

1. Analisis Data Untuk Variabel (X) Motivasi Pimpinan

Tabel IV. 4
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan memberikan daya dorong berupa motivasi kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	22	71,0
2.	Kadang-kadang	6	19,4
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 1

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (71,00%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 6 orang (19,4%) dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan memberikan daya dorong berupa motivasi kerja

Tabel IV. 5
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan memberikan contoh teladan untuk mendorong kualitas kerja pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	16	51,6
2.	Kadang-kadang	12	38,7
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 2

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 16orang (71,43%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 12 orang (28,57%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan memberikan contoh teladan untuk mendorong kualitas kerja pegawai

Tabel IV. 6
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan mendorong kinerja pegawai dalam pengambilan keputusan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	15	48,4
2.	Kadang-kadang	10	32,3
3.	Tidak	3	*9,7
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 3

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 15orang (48,4%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 10 orang (32,3%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (9,7). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan mendorong kinerja pegawai dalam pengambilan keputusan.

Tabel IV. 7
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	19	61,3
2.	Kadang-kadang	9	29,0
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 4

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (61,3%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (29,0%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (10,71%). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai

Tabel IV. 8
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan ikut bertanggung jawab dalam memberikan cara kerja yang benar meningkatkan hasil kerja pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	20	64,5
2.	Kadang-kadang	8	25,8
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 5

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (64,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 8 orang (25,8%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan ikut bertanggung jawab dalam memberikan cara kerja yang benar meningkatkan hasil kerja pegawai.

Tabel IV. 9
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan selalu berusaha mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	19	67,8
2.	Kadang-kadang	9	32,1
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 6

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (67,8%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (32,1%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan selalu berusaha mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel IV. 10
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan sudah memberikan arahan kepada pegawai untuk mencapai tujuan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	23	74,2
2.	Kadang-kadang	5	16,1
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 7

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (85,71%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (16,1%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan sudah memberikan arahan kepada pegawai untuk mencapai tujuan.

Tabel IV. 11
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan sudah memotivasi untuk menyelesaikan tugas menjadi tanggung jawab oleh pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	23	82,1
2.	Kadang-kadang	5	17,8
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 8

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (25,8%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 8 orang (64,5%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan sudah memotivasi untuk menyelesaikan tugas tanggung jawab oleh pegawai

Tabel IV. 12
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan harus bisa mengadakan suatu pendekatan untuk mengkoordinasi jalannya kegiatan dikantor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	20	71,4
2.	Kadang-kadang	8	28,5
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 9

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (71,4%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 8 orang (28,5%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan harus bisa mengadakan suatu pendekatan untuk mengkoordinasi jalannya kegiatan dikantor.

2. Analisis Data Untuk Variabel (Y) Disiplin Kerja

Tabel IV. 13
Distribusi Jawaban Responden tentang, sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	17	60,7
2.	Kadang-kadang	11	39,2
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 10

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (60,7%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 11 orang (39,2%) dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan

Tabel IV. 14
Distribusi Jawaban Responden tentang, pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	-	-
2.	Kadang-kadang	15	53,5
3.	Tidak	13	46,4
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 11

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya (tidak ada), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 15 orang (53,5%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 13 orang (46,4%). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pernah menunda pekerjaan yang telah

diberikan oleh pimpinan pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan

Tabel IV. 15
Distribusi Jawaban Responden tentang, lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan oleh pimpinan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	18	64,2
2.	Kadang-kadang	9	32,1
3.	Tidak	1	3,57
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 12

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (64,2%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (32,1%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (3,57%). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan oleh pimpinan

Tabel IV. 16
Distribusi Jawaban Responden tentang, selalu ikut andil memberikan kontribusi dalam kegiatan dikantor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	15	53,5
2.	Kadang-kadang	13	46,4
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 13

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 15 orang (53,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 13 orang (46,4%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat

disimpulkan bahwa responden mengetahui selalu ikut andil memberikan kontribusi dalam kegiatan dikantor.

Tabel IV. 17
Distribusi Jawaban Responden tentang, mempunyai komitmen yang besar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	23	82,1
2.	Kadang-kadang	5	17,8
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 14

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (82,1%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,8%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui. mempunyai komitmen yang besar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan

Tabel IV. 18
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	20	71,4
2.	Kadang-kadang	8	28,5
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 15

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (71,4%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 8 orang (28,5%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). dapat

disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab

Tabel IV. 19
Distribusi Jawaban Responden tentang, siap menerima sanksi hukuman atas apa yang dikerjakan menurut peraturan yang telah dibuat

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	19	67,8
2.	Kadang-kadang	7	25
3.	Tidak	2	7,14
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 16

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (67,8%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 7 orang (25%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (7,14%). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui siap menerima sanksi hukuman atas apa yang dikerjakan menurut peraturan yang telah dibuat

Tabel IV. 20
Distribusi Jawaban Responden tentang, pernah mendapat surat teguran/surat peringatan dari pimpinan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	1	3,57
2.	Kadang-kadang	5	17,8
3.	Tidak	22	78,5
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 17

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 1 orang (3,57%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang (17,8%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 22 orang (78,5).

Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pernah mendapat surat teguran/surat peringatan dari pimpinan

Tabel IV. 21
Distribusi Jawaban Responden tentang, pimpinan memberikan teguran pada pegawai yang tidak disiplin dengan peraturan yang telah ditetapkan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Ya	19	67,8
2.	Kadang-kadang	9	32,1
3.	Tidak	-	-
Jumlah		28	100

Sumber: Hasil Pertanyaan No. 18

Dari tabel diatas menjelaskan dari 28 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (67,8%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 9 orang (32,1%), dan yang menjawab Tidak (tidak ada). Dapat disimpulkan bahwa responden mengetahui pimpinan memberikan teguran pada pegawai yang tidak disiplin dengan peraturan yang telah ditetapkan

Tabel IV. 22
Tabulasi Hasil data Variabel X
Motivasi Pimpinan

No. Resp	No. Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

bersambungan

Sambungan tabel IV.22

8	3	3	2	3	2	2	2	3	3	23
9	3	3	2	1	3	3	3	3	2	23
10	3	2	3	2	2	2	3	3	3	23
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	2	2	2	3	3	3	2	2	3	22
14	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
17	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
23	2	2	3	2	2	2	3	3	3	22
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
26	3	3	2	1	2	3	3	3	3	23
27	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22
28	3	3	2	1	3	3	3	3	3	24
										680

Sumber : Hasil data angket variabel (X)

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa nilai tertinggi responden adalah 27 dan nilai jawaban terendah adalah 18. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu.

Adapun nilai R adalah sebagai berikut:

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

$$R = 27 - 18$$

$$R = 9$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

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

$$i = 3$$

Sesudah lebar interval diketahui maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori jawaban responden seperti tinggi, sedang, rendah yaitu sebagai berikut:

Kategori tinggi : $24 \geq$
 Kategori sedang : 21-23
 Kategori rendah : 18-20

Tabel IV. 23
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Bebas (X) Pengaruh Motivasi Pimpinan

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Presentase
1.	Tinggi	$24 \geq$	16	57,14
2.	Sedang	21-23	9	32,14
3.	Rendah	18-20	3	10,72
Jumlah			28	100

Sumber : Hasil Anallisis Jawaban Responden Variabel Bebas (X)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari seluruh responden yang menyatakan Pengaruh motivasi pimpinan dalam kategori tertinggi yaitu sebanyak 16 orang (57,14%), yang menjawab dalam kategori sedang sebanyak 9 orang (32,

14%), dan rendah sebanyak 3 orang (10,72%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Pengaruh Motivasi Pimpinan dalam kategori tinggi sebesar (57,14%).

Tabel IV. 22
Tabulasi Hasil data Variabel Y
Disiplin Kerja Pegawai

No. Resp	No. Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	24
2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	22
3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	23
4	3	2	2	3	3	3	3	1	3	23
5	3	1	3	3	3	3	3	1	3	23
6	2	1	3	2	2	2	2	1	3	18
7	3	2	2	2	3	3	2	1	3	21
8	2	1	3	3	3	2	3	1	2	21
9	3	1	1	2	3	2	3	3	3	21
10	3	1	3	2	3	2	1	2	3	20
11	3	2	3	2	3	3	3	1	2	22
12	3	1	3	2	3	3	3	1	3	22
13	3	2	3	3	3	3	3	1	3	24
14	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
15	3	1	3	3	3	3	3	1	3	23
16	3	1	3	3	3	3	3	1	3	23
17	3	1	2	2	3	3	3	1	3	21
18	2	2	3	3	3	2	1	1	3	20
19	2	2	3	2	3	3	2	1	3	21
20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	23

21	3	1	3	3	3	3	3	1	2	22
22	3	2	2	3	3	3	3	1	3	23
23	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
24	3	2	3	3	3	3	3	1	2	23
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
26	2	1	2	2	3	3	3	1	2	19
27	2	2	3	2	3	3	3	1	3	22
28	3	2	3	3	3	3	2	1	3	23
										$\sum X = 599$

Sumber : Hasil data angket variabel (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai tertinggi responden adalah 24 dan nilai jawaban terendah adalah 17. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu.

Adapun nilai R adalah sebagai berikut:

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

$$R = 24 - 17$$

$$R = 7$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari interval (i)

dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{7}{3}$$

$$i = 2,33 \text{ dibulatkan } 3$$

Sesudah lebar interval diketahui maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori jawaban responden seperti tinggi, sedang, rendah yaitu sebagai berikut :

Kategori tinggi	:	$21 \geq$
Kategori sedang	:	19-20
Kategori rendah	:	17-18

Tabel IV. 25
Distribusi Frekuensi jawaban Responden terhadap Variabel (Y) Pelayanan Kesehatan Masyarakat

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Presentase
1.	Tinggi	$21 \geq$	21	75%
2.	Sedang	19-20	3	10,71
3.	Rendah	17-18	4	14,29
Jumlah			28	100

Sumber : Hasil Anallisis Jawaban Responden Variabel Terikat (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari seluruh responden yang menyatakan pelayanan kesehatan masyarakat dalam kategori tertinggi yaitu sebanyak 21 orang (75%), yang menjawab dalam kategori sedang sebanyak 3 orang (10,71%), dan rendah sebanyak 4 orang (14,29%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa termasuk dalam kategori sedang sebesar (43%).

Tabel IV. 26
Perhitungan nilai Variabel (X) dan Variabel (Y) untuk analisis korelasi Product Moment

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	26	24	624	676	576
2	23	22	506	529	484
3	25	23	575	625	529
4	26	23	598	676	529
5	27	23	621	729	529

Bersambung

Sambungan tabel IV.26

6	19	18	342	361	324
7	27	21	567	729	441
8	23	21	483	529	441
9	23	21	483	529	441
10	23	20	460	529	400
11	26	22	572	676	484
12	27	22	594	729	484
13	22	24	528	484	576
14	23	17	391	529	289
15	27	23	621	729	529
16	24	23	552	576	529
17	20	21	420	400	441
18	27	20	540	729	400
19	27	21	567	729	441
20	27	23	621	729	529
21	26	22	572	676	484
22	26	23	598	676	529
23	22	17	374	484	289
24	27	23	621	729	529
25	18	18	324	324	324
26	23	19	437	529	361
27	22	22	484	484	484
28	24	23	552	576	529
Σ	$\Sigma X 680$	$\Sigma Y 599$	$\Sigma XY 14.627$	$\Sigma X^2 16.700$	$\Sigma Y^2 12.925$

Dari perolehan tabel di atas, maka data – data yang ada dimasukkan dalam rumus korelasi product moment.

1. Korelasi Product Moment

Mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai , yang sekaligus menguji kebenaran Hipotesis yang di ajukan oleh peneliti, maka digunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$\begin{aligned}
 n &= 28 \\
 \Sigma X &= 680 \\
 \Sigma Y &= 599 \\
 \Sigma X^2 &= 16700 \\
 \Sigma Y^2 &= 12925
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum XY &= 14627 \\ r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\ r_{xy} &= \frac{28 \times 14627 - (680)(599)}{\sqrt{(28 \times 16700 - (680)^2)(28 \times 12925 - (599)^2)}} \\ r_{xy} &= \frac{409556 - 407320}{\sqrt{(467600 - 462400)(361900 - 358801)}} \\ r_{xy} &= \frac{2236}{\sqrt{(5200)(3099)}} \\ r_{xy} &= \frac{2236}{\sqrt{16114800}} \\ r_{xy} &= \frac{2236}{4014,32} \\ r_{xy} &= 0,557 \end{aligned}$$

Berdasarkan hitungan diatas, diperoleh r hitung sebesar 0,557, ini menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar variabel X dan variabel Y, maka digunakan dengan pedoman koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan n=28 adalah 0,374 . Dengan demikian r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0,557 > 0,374$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (pengaruh motivasi pimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai). Disamping itu untuk mengukur dan mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y maka digunakan tabel interpretasi koefisien product moment sebagai berikut:

Tabel IV. 27
Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat

5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
---	--------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2010: 212)

Berdasarkan hubungan di atas dapat dilihat korelasi antara variabel bebas (X) pengaruh program badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dan variabel terikatnya (Y) pelayanan kesehatan masyarakat berada pada tingkat interpretasi sedang, yaitu 0,40 – 0,599 . Jadi terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (pengaruh motivasi pimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai). Dengan demikian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan berpengaruh pada Pelayanan Kesehatan Masyarakat.

2. Uji Signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variable tersebut dilakukan dengan “uji t” yaitu:

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

$$t = \frac{0,557\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-0,557^2}}$$

$$t = \frac{0,557\sqrt{26}}{\sqrt{0,443}}$$

$$t = \frac{2,809}{0,665}$$

$$t = 4,224$$

Dari perhitungan di atas, dapat ditentukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,224 > 1,701$ berarti ada pengaruh variabel bebas (X) motivasi pimpinan

terhadap terhadap variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai dikantor badan pusat statistik.

3. Uji Determinasi

Kegunaan dari uji determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh variabel bebas (X) pengaruh motivasi pimpinan terhadap variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya $r_{xy} = 0,557$. Adapun rumus yang di gunakan adalah:

$$D = (0,557)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,310 \times 100\%$$

$$D = 31\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat dinyatakan bahwa besarnya persentase pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah 31 % sedangkan sisanya 69% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4. Uji Regresi Linier

Kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) pengaruh motivasi pimpinan terhadap variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linier sebagai berikut:

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

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

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

$$a = \frac{(599)(462400) - (680)(14627)}{28 \times 462400 - (680)^2}$$

$$a = \frac{276977600 - 9946360}{12947200 - 462400}$$

$$a = \frac{267031240}{12484800}$$

$$a = 21,38$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$b = \frac{(28 \times 14542) - (680)(599)}{28 \times 462400 - (680)^2}$$

$$b = \frac{(407176) - (407320)}{12947200 - 462400}$$

$$b = \frac{144}{12484800}$$

$$b = 1,153$$

Dari nilai a dan b di ketahui yaitu 21,39 dan 1,153 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 21,38 + 1,153(x)$$

Berdasarkan distribusi nilai jawaban responden di ketahui nilai tertinggi variabel bebas (X) adalah 27 dan terendah adalah 18 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi:

$$Y = 21,38 + 1,153(x)$$

$$Y = 21,38 + 1,153(27)$$

$$Y = 21,38 + 31,131$$

$$Y = 52,511$$

Variabel (X) nilai terendah

$$Y = 21,38 + 1,153(x)$$

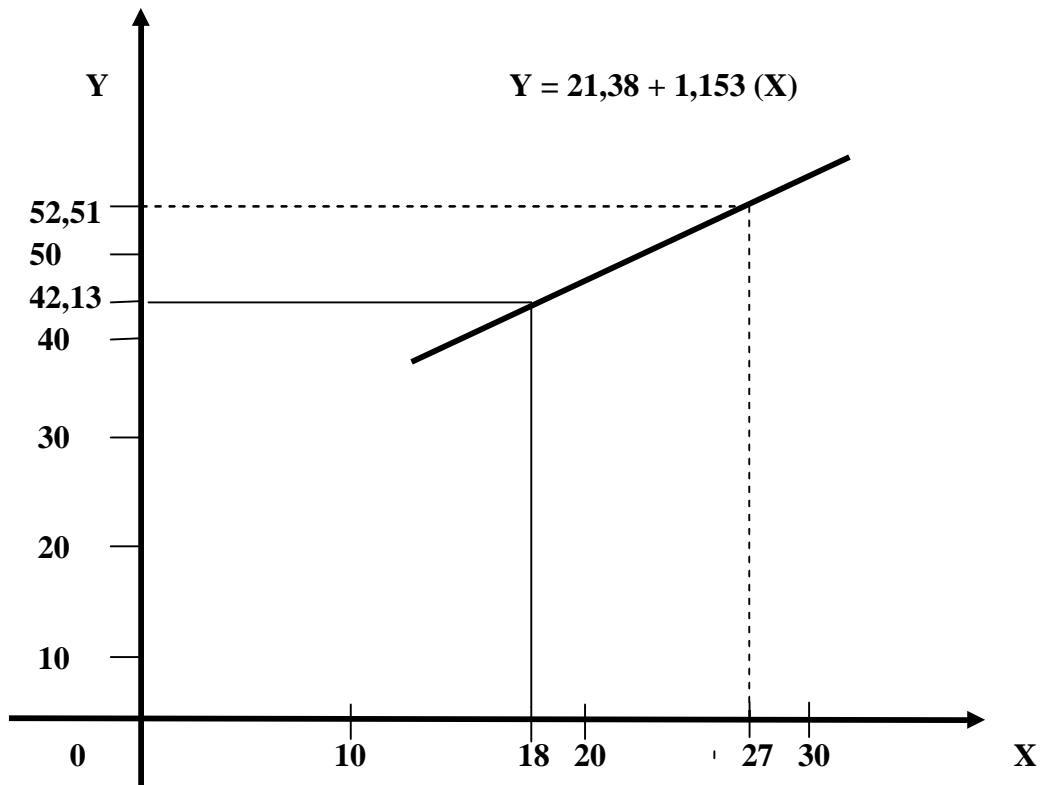
$$Y = 21,38 + 1,153(18)$$

$$Y = 21,38 + 20,754$$

$$Y = 42,134$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 52,511 nilai minimumnya (18) adalah 42,134

GAMBAR 4.1
GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga a diketahui yaitu = 21,38 dan b = 1,153 dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh koordinasi internal terhadap motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor badan pusat statistic kabupaten serdang bedagai adalah $Y = 21,38 + 1,153 (X)$. Dari grafik regresi linear di atas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari ke akan memberikan pengaruh pada variabel (Y) dengan peningkatan , ke atas

C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di kantor badan pusat statistik kabupaten serdang bedagai maka akan diuraikan hasil penelitian dengan narasumber terkait tentang Pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai kantor badan pusat statistik kabupaten serdang bedagai yang dikategorisasikan kedalam ukuran pengaruh motivasi pimpinan yaitu adanya pengaruh disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hitungan korelasi diperoleh r hitung sebesar 0,557, ini menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar variabel X dan variabel Y, maka digunakan dengan pedoman koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan $n=28$ adalah 0,374 . Dengan demikian r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0,557 < 0,374$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (pengaruh motivasi pimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai).

Bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,817 > 1,701$ berarti dalam penelitian ini ada pengaruh variabel bebas (X) motivasi pimpinan terhadap terhadap variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai dikantor badan pusat statistic. besarnya persentase pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah 31 % sedangkan sisanya 69% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 52,511 nilai minimumnya (18) adalah 42,134 .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan maka beberapa kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melalui korelasi product moment diperoleh r hitung sebesar 0,599, ini menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar variabel X dan variabel Y, maka digunakan dengan pedoman koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan $n=28$ adalah 0,374. Dengan demikian r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel product moment yaitu $0,557 > 0,374$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (pengaruh motivasi pimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai).
2. Melalui uji signifikan ditentukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai jumlah $3,817 > 1,701$ berarti ada pengaruh variabel bebas (X) motivasi pimpinan terhadap variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Dengan uji determinasi dapat dinyatakan bahwa besarnya persentase pengaruh pengaruh motivasi pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah 31% sedangkan sisanya 69% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan menarik kesimpulan maka beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan haruslah memotivasi bawahannya agar bisa meningkatkan hasil kerja yang diinginkan oleh pimpinan. Pimpinan harus mempunyai daya dorong dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas terhadap pegawai di kantor badan pusat statistik.
2. Pegawai yang ada di kantor badan pusat statistik haruslah bisa tepat waktu dan tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan agar suatu pekerjaan yang telah dikerjakan tidak terbengkalai dan tidak membuang-buang waktu saat bekerja.
3. Pegawai-pegawai yang ada di badan pusat statistik haruslah mengerjakan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pimpinan agar tidak menerima sanksi hukuman atas apa yang dikerjakan menurut peraturan dan pegawai harus sering-sering masuk ke kantor agar tidak mendapatkan surat teguran / surat peringatan terhadap pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010: **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**,
Rieneka Cipta : Jakarta

Adair, Jhon. 2007. **Pemimpin Yang Berpusat Pada Tindakan**.

Binarupa Aksara: jakarta

Bungin, Burhan, 2001 : **Metode Penelitian Sosial University Press**, Erlangga :

Yogjakarta

Davis, Keith, 1990, **Human Relation at Work**, Graw Hill Book Co, Inc.

Kogakusha Ltd, Tokyo

Dessler, Garry, 1993, **Human Behavior, Improving Performance at Work**,

Reston Publishing Co. Inc. Virginia

Denim, Sudarwan. 2004 : **Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas**

Kelompok, Rineka Cipta : Jakarta

Gomes, Faustino Cardoso, 2001 : **Managemen Sumber Daya Manusia**,

Andi Offset : Yogyakarta

Hasibuan, Melayu, 2005, **Organisasi dan Motivasi**, PT. Bumi

Aksara : Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handoko. T. Hani. 2000. **Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi**

.Edisi 1, BPFE UGM, Yogyakarta.

Hasibuan, S.P Malayu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi

Aksara : Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:

PT Bumi Aksara

Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2004. **Manajemen Motivasi** . Jakarta : Grasindo.

Mangkunegara, anwar prabu. 2005. **Daya Manusia Perusahaan**

Manajemen Sumber, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya :
Bandung

Malayu, Hasibuan S.P, 2007 : **Managemen Sumber Daya Manusia**,

Bumi Aksara : Jakarta

Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2004 : **Managemen Sumber Daya Manusia**,

Remaja Rosdakarya : Bandung

Mangkunegara, 2006, **Perilaku dan Budaya Organisasi**,Refika Aditama :

Bandung

Robbin, P. Stephen. 2003. **Perilaku Organisasi**, Alih Bahasa, Tim Indeks.

Gramedia: Jakarta

Sardiman. 2006. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta : PT Raja

Grafindo Persada

Sumartono, 2007: **Refleksi Otonomi Daerah Terhadap Indeks Kepuasan Pelayanan Masyarakat Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Menuju Good Local Governance**, Jakarta.

Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Edisi 2, Yogyakarta, 1997.

Siagian, Sondang P, 2008 : **Managemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara : Jakarta

Siagian, Sondang P. 2004, Managemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2010 : **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Alfabeta : Bandung

Kriyantono, Rakhmad, 2009 : **Teknik Praktis Riset Komunikasi** Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Fathoni, Abdurrahmat, 2006 : **Organisasi Dan Managemen Sumber Daya Manusia** Jakarta : Ardi Mahasatya