



**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI
PADA DINAS KESEHATAN KOTA SIBOLGA**

Nelly Azwarni Sinaga, Nur Syafitri Melayu
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)

Abstract

This study aims to determine whether motivation can improve work discipline at the Sibolga City Health Office. The population in this study were all employees of the Sibolga City Health Office, amounting to 67 (seventy) people and because the population was less than 100 people, the sample taken was the entire population of 67 people. The results showed that the coefficient of determination was 60.3%, this means that 60.3% of the dependent variable (discipline) was determined by the independent variable (motivation) and the remaining 39.7% was determined by other variables. not discussed in this study, such as variables of sanctioning, work environment, quality of human resources and others. Based on the simple linear regression model, the regression equation $Y = 11,113 + 0.822 X$ is obtained. This means that the influence of the dependent variable (discipline) is determined by the independent variable (motivation) with a regression coefficient of 0.822, where one unit of variable X (motivation) or certain value then the variable Y (discipline) will also increase multiplied by that particular value. From the hypothesis test in this study, there is a value of t count > from the value of t table ($9.943 > 1.997$) so the alternative hypothesis (H_a) is accepted, so the proposed hypothesis can be "accepted.

Keywords: Motivation and Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga. Populasi dalam penelitian ini seluruh seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Sibolga yang berjumlah 67 (tujuh puluh) orang dan dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 67 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 60,3 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (disiplin) sebesar 60,3 % ditentukan oleh variabel bebas (motivasi) dan sisanya sebesar 39,7 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel pemberian sangsi, lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan lain-lain. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 11,113 + 0,822 X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (disiplin) ditentukan oleh variabel bebas (motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,822, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (motivasi) atau nilai tertentu maka variabel Y (disiplin) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji

hipotesis dalam penelitian ini, terdapat nilai t hitung > dari nilai t tabel ($9,943 > 1,997$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, jadi hipotesis yang diajukan dapat “Diterima.

Kata Kunci : Motivasi dan Disiplin

I. PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Kota Sibolga merupakan salah satu Satuan Kerja Pemerintahan Kota Sibolga yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan wajib Pemerintah dibidang kesehatan yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan PP Nomor 38/2007, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kesehatan sesuai dengan PP nomor 7/2007, melaksanakan tugas lainnya yang dilimpahkan oleh Gubernur sesuai dengan tugas-tugas Dinas Kesehatan. Melihat kedudukan, tugas dan fungsinya agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia untuk mencapainya. Pencapaian hasil yang telah ditetapkan akan dapat diperoleh dengan menerapkan disiplin dalam bekerja karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menerapkan disiplin dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku di dalam organisasi sehingga mencegah penyimpangan-penyimpangan atau

kesalahan yang dapat menghambat jalannya pekerjaan.

Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, oleh karena itu perilaku disiplin didalamnya adalah disiplin kerja sangat diperlukan bagi setiap pegawai. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Salah satu masalah yang sering dihadapi Dinas Kesehatan Kota Sibolga adalah masalah kurang disiplinnya pegawai, perilaku pegawai yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, dan pemogokan secara ilegal. Perilaku kurang disiplin pada pegawai ini muncul dari ketidakpuasan pegawai berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Ciri

perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja, malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan mempengaruhi disiplin kerja, namun kebutuhan setiap orang berbeda-beda, sehingga motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda-beda, hal ini dapat berpengaruh terhadap motivasi pegawai yang selanjutnya akan berdampak pada disiplin kerja.

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan prestasi yang mengungguli standar. Pada dasarnya motivasi adalah suatu dorongan untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tujuan organisasi guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pegawai yang di motivasi akan cenderung aktif, pekerja keras, menetapkan tujuan yang tinggi, menyukai tugas yang menantang, merasa senang bila berhasil mengerjakan tugas sulit dan melihat kepada kualitas. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan

hasil yang lebih baik dari standard yang ada. Adanya motivasi membuat seseorang menge-rahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang pegawai, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi sifat dan karakter pegawai secara tidak sengaja, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi juga bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena seorang pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Dinas Kesehatan Kota Sibolga pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia, suasana batin dan psikologis sebagai individu

dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaanya. Pemberian wewenang atau penyampian tugas haruslah dijalankan sesuai peran atau jabatan masing-masing, serta pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan hasil penelitian ditulangkannya dalam Skripsi dengan judul Korelasi Peningkatan Disiplin Kerja Ditinjau dari Aspek Motivasi Pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga.

Untuk menghindari terjadinya pengembangan pola pikir yang tidak memiliki hubungan dengan judul serta tidak meluasnya penulisan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan hanya tentang: Korelasi Peningkatan Disiplin Kerja Ditinjau Aspek Motivasi pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga. Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumus masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada korelasi positif antara motivasi dengan peningkatan disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga ? Tujuan penulis mengadakan penelitian pada Dinas

Kesehatan Kota Sibolga adalah : Untuk mengetahui apakah ada korelasi positif antara motivasi dengan peningkatan disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga. Menurut Sangidji & Sopiah (2010:90) hipotesis adalah “Suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu masalah untuk diuji dalam penelitian“. Sedangkan Nyoman Dantes (2012:28) mengatakan hipotesis adalah “Pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu masalah”. Dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, akan tetapi perlu diuji kebenarannya secara empiris. Berkaitan dengan penulisan skripsi ini, adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah : Ada korelasi positif antara motivasi dengan peningkatan disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga.

II. KAJIAN TEORI

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto (2003:351) motivasi adalah “Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan

sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar". Sedangkan menurut Flipopo (2002:216) motivasi adalah "Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai."

Kemudian motivasi menurut Sadili Samsudin (2010:281) adalah "Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Selanjutnya menurut Robbins Stephen (2002:110) mendefinisikan bahwa motivasi adalah "Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membawa imbalan atau hasil yang dikehendaki."

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat bertujuan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut Malayu S.P Hasibuan, (2009:97) tujuan dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan

dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya dengan cara :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktifitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan ke disiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir.

Adapun tujuan motivasi menurut Abdul Rahman (2010:112) adalah :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambanya suatu pekerjaan.
4. Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.

5. Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
6. Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam 2 (dua) jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Menurut Handoko Hani (2004: 202) motivasi terdiri dari 2 (dua) bagian antara lain, yaitu:

1. Motivasi Intrinsic

Motivasi intristik yaitu motivasi yang berfungsinya tanpa rangsangan dari luar, karena dalam diri individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsinya karena disebabkan oleh adanya faktor pendorong dari luar diri individu.

Sedangkan, menurut Danim (2001:17) motivasi yang diberikan digolongkan menjadi 4 (empat) jenis yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usah membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik

dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertenu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4. Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Menurut Sunaryo, (2009:145) ada beberapa cara yang digunakan untuk memotivasi kerja seorang pegawai antara lain:

1. Memotivasi dengan kekerasan, cara memotivasi menggunakan ancaman hukuman atau kekerasan agar yang dimotivasi dapat melakukan apa yang harus dilakukan.
2. Memotivasi dengan bujukan, yaitu cara memotivasi dengan bujukan atau memberi hadiah agar melakukan sesuatu sesuai dengan harapan yang memberikan motivasi.
3. Memotivasi dengan identifikasi, yaitu cara memotivasi dengan menanamkan kesada-

ran sehingga individu berbuat sesuatu karena adanya keinginan yang timbul dari dalam dirinya sendiri dalam mencapai tujuan.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Danim Sunyoto (2013:13) sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan,
5. Pemimpin mampu mempergunakan klian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

Motivasi adalah hal yang penting karena menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Arep Ishak (2010:48) seseorang yang termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari indikator berikut ini:

1. Bekerja sesuai dengan standar.

Artinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, dan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan

2. Senang bekerja.

Yaitu senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

3. Merasa berharga/dihargai.

Artinya orang yang merasa berharga / dihargai karena hal ini terjadi bahwa pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.

4. Bekerja keras.

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

5. Sedikit pengawasan.

Seorang karyawan apabila tanpa diawasi terus menurus, tetapi masih memiliki semangat dalam bekerja dapat diartikan bila pegawai tersebut telah memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya

6. Semangat juang yang tinggi.

Merupakan sifat psikologis seseorang yang selalu memiliki semangat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya

7. Promosi.

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

8. Prestasi Kerja.

Pangkal tolak pengembangan karier seorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

9. Penghargaan.

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

Sikap disiplin kerja sangat penting untuk organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan penjelasan

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239) disiplin kerja merupakan “Ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan dengan memenuhi segala peraturan yang telah ditetapkan”. Dengan adanya disiplin pada setiap pegawai di dalam organisasi tersebut, menjadikan organisasi itu akan maju, karena setiap pegawai yang berdisiplin untuk melakukan pekerjaan dengan menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Abdurrahmad Fahtoni (2008: 42) disiplin kerja adalah: Kesadaran dan kesediaan seseorang memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela memenuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Selanjutnya, Siswanto Satrohadiwiryo (2008:291) menjelaskan disiplin kerja adalah ”Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut George Terry (2001:218) disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

1. *Self Imposed Discipline.*

Yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command Discipline.*

Yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan\timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang

Tujuan pendisiplinan menurut Tri Guno (2008:69) tujuan pembinaan disiplin kerja adalah:

1. Agar para tenaga kerja menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan orma-norma yang berlaku pada organisasi
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

Sedangkan Mangkunegara dalam Anoraga dan Suyati (2010:119) membagi bentuk-bentuk disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu

organisasi dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku agar memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam organisasi, menurut Malyu SP. Hasibuan (2009:104) sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuan pegawai. Hal ini tujuan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh melaksanakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik misalnya jujur, berdisiplin, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatannya.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena

akan memberikan kepuasan dan kecintaan kepada organisasi, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan akan semakin baik

d. Keadilan

Keadilan juga mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia merasa dirinya penting dan menginginkan diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa yang diharapkan akan meransang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan adanya waskat dari atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan disiplin kerja bawahannya, karena merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi. Sanksi hukum ha-

rus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Jadi pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak, untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

h. Hubungan kemanusian

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi, hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal dapat dilakukan secara harmonis.

III. METODE PENELITIAN

Didalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengambil keputusan untuk menguji hipotesis. Menurut **Sugiyono (2010:115)** “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian populasi

menurut ahli diatas, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Sibolga yang berjumlah 67 (enam puluh tujuh) orang.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:117) sampel adalah “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Mengenai berapa jumlah populasi yang harus diambil dalam penelitian sampel, Suharsimi Arikunto (2009: 62) menjelaskan bahwa “Sekedar ancaman, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”. Sebagaimana dari pendapat di atas dan dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 67 (enam puluh tujuh) orang.

Uji Coba Instrumen

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

dengan cara pemberian pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk membantu penulis melakukan penelitian. Sukmadinata (2006: 228) menjelaskan “Persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian minimal ada tiga macam, yaitu validitas dan reliabilitas”.

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:112) menyatakan “Apabila nilai korelasi (r_{hitung}) di atas 0,3 (r_{kritis}) maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r_{hitung}) di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2013: 120) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode teknik Alpha Cronbach, satu instrumen dapat dikatakan handal (Realibel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau α sebesar 0,600.

Uji Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya melakukan perhitungan regresi linear sederhana, untuk melihat hubungan tersebut signifikan atau tidak dengan cara: $Y = a + bX$, dimana: Y = Variabel Terikat, X = Variabel Bebas, a = Intersep / konsstanta, b = Koefisien regresi

2. Analisis Koefisien Determinasi

Demikian pula untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$.

3. Uji Hipotesis (uji t)

Selanjutnya setelah nilai koefisien korelasi, antara variabel X dan variabel Y diketahui, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Menurut **Raden Usmara (2006:197)** menjelaskan “ Apabila t_{hitung} yang diperoleh berada diatas nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, kemudian apabila t_{hitung} yang diperoleh berada dibawah nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima”.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Uji instrumen

1. Uji Validitas

Adapun *output* dari pengujian validitas untuk variabel X (motivasi) yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel. 1 Item-Total Statistics validitas

variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,691	0,300	Valid
VAR00002	0,574	0,300	Valid
VAR00003	0,654	0,300	Valid
VAR00004	0,696	0,300	Valid
VAR00005	0,803	0,300	Valid
VAR00006	0,631	0,300	Valid
VAR00007	0,823	0,300	Valid
VAR00008	0,714	0,300	Valid
VAR00009	0,603	0,300	Valid
VAR00010	0,819	0,300	Valid
VAR00011	0,631	0,300	Valid
VAR00012	0,823	0,300	Valid
VAR00013	0,714	0,300	Valid
VAR00014	0,603	0,300	Valid
VAR00015	0,819	0,300	Valid

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (motivasi) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. Kemudian, adapun *output* dari pengujian validitas untuk variabel Y (disiplin), sebagai berikut :

Tabel. 2 Item-Total Statistics validitas

variabel Y

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,727	0,300	Valid
VAR00002	0,739	0,300	Valid
VAR00003	0,678	0,300	Valid
VAR00004	0,784	0,300	Valid
VAR00005	0,728	0,300	Valid
VAR00006	0,681	0,300	Valid
VAR00007	0,670	0,300	Valid
VAR00008	0,751	0,300	Valid
VAR00009	0,735	0,300	Valid
VAR00010	0,751	0,300	Valid
VAR00011	0,681	0,300	Valid
VAR00012	0,670	0,300	Valid
VAR00013	0,751	0,300	Valid
VAR00014	0,735	0,300	Valid
VAR00015	0,751	0,300	Valid

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (disiplin) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X dan Y dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 3 Hasil pengolahan data uji
reliabilitas**

No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Motivasi	0,943	15	Reliabel
2.	Disiplin	0,948	15	Reliabel

Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (motivasi) sebesar 0,943 dan untuk variabel Y (disiplin) sebesar 0,948 dan ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Data

1. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh aspek motivasi terhadap peningkatan disiplin Pada Dinas Kesehatan kota Sibolga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut:

Tabel. 4 Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,603	,597	8,56923

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data tabel diatas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 60,3 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (disiplin) sebesar 60,3 % ditentukan oleh variabel bebas (motivasi) dan sisanya sebesar 39,7 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel pemberian sangsi, lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan lain-lain.

2. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$.

Tabel. 5 Output t hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,113	4,491		2,474	,016
	,822	,083	,777	9,943	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 11,113 + 0,822X$. Hal ini

berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (disiplin) ditentukan oleh variabel bebas (motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,822,

dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (motivasi) atau nilai tertentu maka variabel Y (disiplin) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

3. Uji Hipotesis

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis penelitian diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t table. Dari hasil tabel 5 diperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau $9,943 > 1,997$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan sebelumnya "**diterima**".

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari uji validitas variabel X dan Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1 – Quiz 15), nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variable X dan Y dinyatakan valid dan

memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.

2. Dari uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel X dan Y berada diatas 0,60, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh pengaruh sebesar 60,3 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (disiplin) sebesar 60,3 % ditentukan oleh variabel bebas (motivasi) dan sisanya sebesar 39,7 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel pemberian sangsi, lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan lain-lain
4. Dari persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y diperoleh hasil : $Y = 11,113 + 0,822 X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (disiplin) ditentukan oleh variabel bebas (motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,822, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (motivasi) atau nilai tertentu maka variabel Y (disiplin) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.
5. Dari uji hipotesis yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t

hitung lebih besar dari t tabel ($9,943 > 1,997$), ini berarti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, dan Suyati, S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Dunia Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmiarsih Tety M, 2008 *Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Azwar. Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
- Danim, 2001, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Fathoni Abdurrahmad, 2008, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B, 2002, Alponso S, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi Ketujuh, Jilid Kedua, Jakarta : Erlangga.
- Guno Tri, 2008, *Budaya Kerja*, Jakarta : Golden Trayon Press.
- Hani, Handoko, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keempat belas, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan Malayu S. P. 2008. *Organisasi & Motivasi*, Cetakan Keenam. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Jakarta : Bumi Aksara,
- Ishak Arep. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakrta: PT. Gramedia.
- Rahman. Abdul 2010. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Pustaka Belajar
- Sadili Samsuddin,. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta : Andi Offse.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2008. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian. Sondang 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Andi
- Sinambela, Lijan. 2012, *Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 5 Nomor 4 Edisi November 2020 (107-123)

- Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Bumi Aksara.
- Situmorang, dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan : USU Pres.
- Soegeng Prijodarminto. 2008. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, cetakan kedua. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Stephen Robbins, 2002, *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga.
- STIE Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah, 2015. *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/ Laporan Penelitian*. Sibolga : STIE AL Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sudarwan Dami. 2010. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- , 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Bandung : Alfabeta.
- , 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih. 2006. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Sunyoto Danim. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.
- Sunaryo. 2009. *Pengetahuan, dalam Psikologi Untuk Ketenagakerjaan*. Jakarta: EGC.
- Terry G. R. 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara
- Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukuran. Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta Bumi : Aksara.
- Usmara Raden. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.