

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI

Mohd. Heikal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan , untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan yang berjumlah 104 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data menggunakan, Uji Asumsi Klasik, regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis manunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Disiplin (Y) ditunjukkan oleh nilai probabilitas sig. $0,000 \leq \alpha 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y). Adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin kerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan pada nilai probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y). Adanya pengaruh signifikan antara Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Kata kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin.

PENDAHULUAN

Kelancaran suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya sehingga peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2009, hal. 90) menyatakan bahwa arti penting dari disiplin kerja yaitu: Dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Kekurang disiplin di dalam manajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin. kedisiplinan yang dimiliki perusahaan akan menjadikan perusahaan itu sendiri lebih maju.

Menurut Siagian (2009 hal.290) menyatakan pendisiplina pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk ilmu pengetahuan sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainya serta meningkatkan prestasi Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 290) menyatakan bahwa "disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Siagian (2009, hal. 305) :

Adapun Manfaat Disiplin Kerja Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009, hal. 92) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hatian-hatian, senda gurau atau pencurian.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua prilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian beberapa motivasi antara lain:

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2007, hal. 95) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Rivai (2009, hal. 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Menurut Mengkunegara (2007, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu:

1. Kerja Keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat Cita-cita yang Tinggi
4. Orientasi Tugas/Sasaran
5. Usaha untuk Maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan.

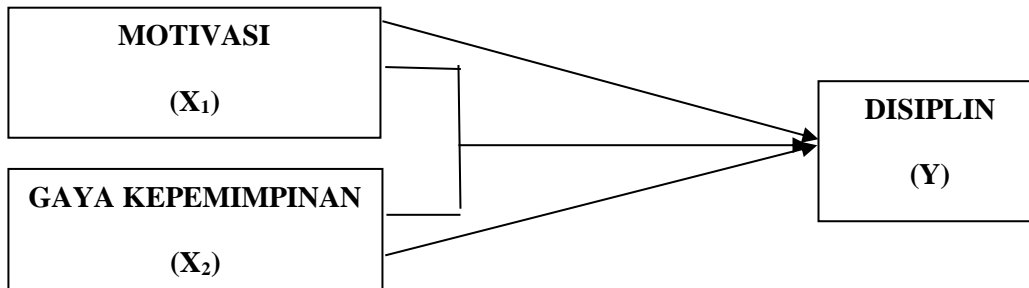
Menurut Sutrisno (2009, hal. 231) menyatakan bahwa: "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan."

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

G.R. Terry dalam Kartini Kartono (2008, hal. 61) mengemukakan tujuh teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Teori Psikologis (*the psychologic theory*)
2. Teori Sosiologis (*the sosiologic theory*)
3. Teori Supportif (*the supportive theory*)
4. Teori *Laissez faire* (*the laissez – faire theory*);
5. Teori Perilaku pribadi (*the personal – behaviour theory*)
6. Teori Sifat (*the trait theory*)
7. Teori Situasi (*the situational theory*).

Kerangka Konseptual



Gambar 3: Paradigma Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.
3. Ada pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket pada 83 pegawai. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2005) ada dua

cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Disiplin kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = *Gaya kepemimpinan*

B₀ = Koefisien regresi

B₁ = Koefisien Variabel X₁

B₂ = Koefisien Variabel X₂

ε = *error of term*

4. Uji F

Uji F atau juga uji signifikan secara bersama-sama dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Motivasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Disiplin Kerja (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

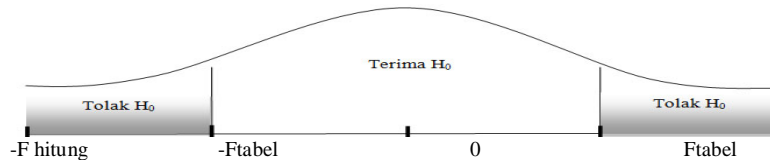
Bentuk Pengujian :

H₀ : Tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Disiplin kerja Pegawai.

H_a : Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Disiplin kerja Pegawai.

Kreteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. \leq 0,05)
- Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. \geq 0,05)



Gambar IV-4 PENGUJIAN HIPOTESIS

Asumsi Klasik

Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau baik. Berikut ini dibawah ini berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogrov smirnov* dengan tujuan untuk menguji keseluruhan data yang berskala minimal ordinal maka digunakan uji *kolmogrov smirnov*

**Tabel -8. Uji Normalitas Kolmogorov-Sminov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Gaya Kepemimpin an	Disiplin Kerja
N		83	83	83
Normal Parameters ^a	Mean	58.8916	50.6265	42.1084
	Std. Deviation	4.64078	4.68446	4.02132
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.126	.116
	Positive	.075	.079	.068
	Negative	-.110	-.126	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002	1.145	1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268	.145	.216

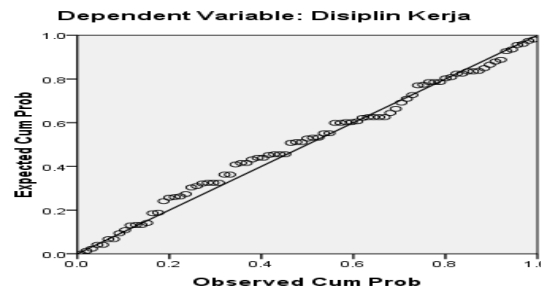
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, 2015

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dilihat pada nilai *probabilitasnya*. Data adalah normal, jika nilai *kolmogorov smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $>$ α 0,05. Berdasarkan data tabel uji normalitas di atas dengan nilai $X_1 = 0,268$, $X_2 = 0,145$ dan $Y = 0,216$ dengan demikian dapat dipahami

bahwa H_0 diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini normal.

Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini gejala *multikolinieritas* dilihat dari nilai faktor infaksi varian (*Variance Inflasi Faktor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Multikolinieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi	.972	.183	.028	.043	23.104
	Gaya Kepemimpinan	.988	.763	.178	.043	23.104

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

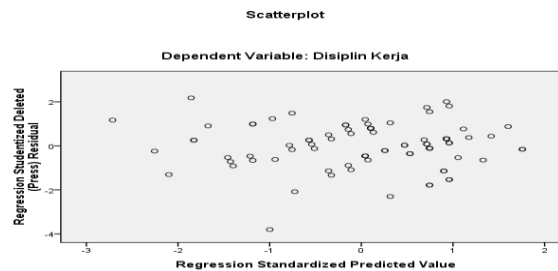
Berdasarkan data uji *multikolinieritas* diatas kedua variabel independen yakni Motivasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai VIF diluar batas toleransi yang telah ditentukan (melebihi 5), yaitu hanya 23.104 sehingga terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk mneguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas,

dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari nilai motivasi dan gaya kepemimpinan serta untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

Dengan rumus $Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Tabel 10. Regresi Linier

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.985	1.011		-1.964	.053
	Motivasi	.117	.070	.004	1.662	.000
	Gaya Kepemimpinan	.735	.070	.856	10.550	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel di atas. Dengan penggunaan program SPSS *for windows* versi 16.00 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$a = -1,985$$

$$X_1 = 0,117$$

$$X_2 = 0,735$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = -1,985 + 0,117 X_1 + 0,735 X_2$$

**Tabel 11. Regresi Linier
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.985	1.011		-1.964	.053
	Motivasi	.117	.070	.004	1.662	.000
	Gaya Kepemimpinan	.735	.070	.856	10.550	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel IV. Dengan penggunaan program SPSS *for windows* versi 16.00 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$a = -1,985$$

$$X_1 = 0,117$$

$$X_2 = 0,735$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = -1,985 + 0,117 X_1 + 0,735 X_2$$

Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Science* (SPSS 16.0).

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila Sig > 0,05 maka H0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila Sig < 0,05 maka H0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 12. uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.985	1.011		-1.964	.053
	Motivasi	.117	.070	.135	1.662	.000
	Gaya Kepemimpinan	.735	.070	.856	10.550	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

$$t_{hitung} = 1,662$$

$$t_{tabel} = 1,990$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 1,662. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 83-2 = 81$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya t_{hitung} 1,662 < t_{tabel} 1,990 dan diperoleh nilai sig pada motivasi (X_1) $0,00 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih dari (0,05) maka berdasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti secara parsial Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

$$t_{hitung} = 10,550$$

$$t_{tabel} = 1,990$$

Diperoleh t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_2) sebesar 0,877. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 83-2 = 81$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya : karena besarnya t_{hitung} $10,550 < t_{tabel}$ dan diperoleh nilai sig pada gaya kepemimpinan (x_2) $0,00 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Uji F

Uji F atau juga uji signifikan secara bersama-sama dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Disiplin Kerja (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.



Bentuk Pengujian :

H₀ : Tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Disiplin Pegawai.

H_a : Ada pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Kreteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. \leq 0,05)
- Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. \geq 0,05)

Tabel IV- 12
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1295.782	2	647.891	1.714E3	.000 ^a
Residual	30.242	80	.378		
Total	1326.024	82			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 _a	.977	.977	.61484

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,997, hal ini memiliki arti bahwa 99,7% variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 0,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteiti.

Semakin tinggi nilai *Adjusted R Square* maka akan semakin banyak bagi model regresi karena kemampuan variabel bebas untuk menjalankan variabel terikatnya juga semakin besar.

PEMBAHASAN

Analisa hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (x_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Menurut Rivai (2009, hal 837) menyatakan "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Dengan demikian diketahui bahwa motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Disiplin kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (x_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2009, hal.231) menyatakan:Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing,mempengaruhi orang lain , untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) yang ditunjukkan pada probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trenadi Rama yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Simi Solution". Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

3. Pengaruh Motivasi (x_1) dan Gaya kepemimpinan (x_2) secara simultan terhadap Disiplin kerja Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian di atas, menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai sig $0,000 > \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aries Susanti, Sigit Baskoro (2011) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda". Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja antara Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan di dapat nilai probabilitas sig. $0,00 \geq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan di dapat hasil nilai probabilitas sig. $0,000 \geq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.
3. Ada pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan yang dilihat dari uji F dengan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima
4. Berarti Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang di uji, selanjutnya dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya motivasi yang diberikan kepada pegawai harus dapat lebih menyakinkan semua pegawai sehingga dapat mendorong seseorang mealakukan atau berbuat sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam memajukan dan mencapai tujuan yang di inginkan.
2. Hendaknya pimpinan memberikan contoh yang baik kepada pegawai. menerapkan disiplin yang baik sehingga memberikan kinerja yang baik pula bagi pegawai.
3. Sebaiknya disiplin lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada pegawai yang melanggar disiplin sebaiknya diberikan hukuman yang sesuai dengan peraturan yang dilanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Wibowo (2011). *Manajemen Perubahan, Edisi ke-3*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai Viethzal, Mulyadi Deddy (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi ke-3*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ratna asih (2011) yang berjudul pengaruh Motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda
- Sutrisno, Edy. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : ALFABETA
- Ternadi Rama (2011) yang berjudul” pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Karyawan Jurnal manajemen
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.