

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

| | |
|---|---------|
| EFEKTIVITAS <i>TRAINING OF TRAINERS</i> UNIT PELAYANAN JASA ALAT PERTANIAN | 1 – 8 |
| <i>M. Achmad Subing, Anggrita Denziana</i> | |
| PENGARUH FASILITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) TERHADAP SIKAP SISWA SMU DALAM MEMILIH PTS DI BANDAR LAMPUNG | 9 – 17 |
| <i>Abdul Basit dan Agus Wahyudi</i> | |
| PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI..... | 18 – 25 |
| <i>Dirwansyah Sesunan & Yadi Lustiadi</i> | |
| SEGMENTASI PASAR KARTU KREDIT DI BANDAR LAMPUNG | 26 – 33 |
| <i>Tina Miniawati</i> | |
| STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN TEH HITAM DI PASAR ASIA DAN EROPA TIMUR | 34 – 40 |
| <i>Sinung Hendratno dan Agus Wahyudi</i> | |
| EFEKTIVITAS PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI | 41 – 49 |
| <i>Iskandar AA</i> | |
| PERANAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI | 50 – 58 |
| <i>M Yusuf S Barusman</i> | |

| | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen Visionist | Volume 1 | Nomor 1 | Halaman 1 – 58 | Bandar Lampung Maret 2012 | ISSN 1411 – 4186 |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

**EFEKTIVITAS PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI
PERBAIKAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI**

Iskandar AA

Universitas Bandar Lampung

Abstract

Many factors can effect the discipline of staff working in an organization or government institution. It include leadership and working environment. The commitment and loyalty of staff can appear from a ideal leadership, high motivation, and appropriate working environment. The staf presence in Healthy Board of Way Kanan District is low. It can be explained because the presence percentage of staff is lees than 60%. Data analysis method use multiple linear regression. The result of this researh shows that between leadership and staff discipline is positif and significant which correlation coefisien (r) is 0,127. Between leadership and motivation have correlation coefisien (r) is 0,324.

Key words: *working disciplin, organization, leadership, and motivation*

Abstrak

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, diantaranya kepemimpinan dari atasan, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Ketaatan dan komitmen seorang pegawai dapat muncul dari buah kepemimpinan yang ideal, motivasi yang besar dan lingkungan kerja yang kondusif. Dari hasil pengamatan terdapat permasalahan pada Dinas Kesehatan Kab. Way Kanan yaitu rendahnya prosentasi kehadiran pegawai. Kehadiran per hari pegawainya tidak pernah mencapai 60 %. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin pegawai dengan koefisien korelasi (r) 0,246, Motivasi dengan disiplin pegawai dengan koefisien korelasi (r) 0,127, serta antara kepemimpinan dan motivasi dengan disiplin pegawai mempunyai koefisien korelasi (R) 0.324.

Kata kunci: disiplin kerja, organisasi, kepemimpinan, and motivasi

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan terbatas pada tingkat pendidikan dan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan saja, namun lebih dari semua itu disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu hal yang tidak kalah penting sebagai salah satu indikator kualitas sumber daya manusia. Menurut Alex (2003) dikatakan bahwa dengan disiplin yang tinggi, setiap kelebihan yang dimiliki seseorang dapat diberdayakan secara maksimal sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga setiap sumber daya manusia tersebut dapat bekerja dengan baik menurut tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepadanya agar semua program pembangunan yang telah disusun dan direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan pada akhirnya tujuan pembangunan dapat tercapai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, diantaranya kepemimpinan dari atasan, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Ketaatan dan komitmen seorang pegawai dapat muncul dari buah kepemimpinan yang ideal, motivasi yang besar dan lingkungan kerja yang kondusif. (Alex, 2003)

Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan sebagai salah satu unit kerja perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan program pembangunan bidang kesehatan di Kabupaten Way Kanan untuk mewujudkan Visi pembangunan kesehatan mencapai "Way Kanan Sehat 2010". Dalam upaya melaksanakan usaha-usaha pembangunan Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan didukung oleh sumber daya kesehatan yang terdiri dari sumber daya keuangan

(pembiayaan), sarana dan prasarana kesehatan dan sumber daya manusia (Tenaga kesehatan).

Dengan keberadaan Sumber daya manusia seperti diatas semestinya Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan telah dapat melaksanakan setiap program pembangunan dengan baik. Namun dari hasil pengamatan penulis terdapat permasalahan yang janggal terjadi pada instansi ini yaitu rendahnya prosentasi kehadiran pegawai di dinas ini, dari jumlah 51 personil pegawai dinas tersebut, kehadiran per hari pegawainya tidak pernah mencapai 60 %, selain hal tersebut ada hal lain yang tidak lazim yakni lambatnya penyelesaian tugas pegawai, hal ini dapat diidentifikasi dari rendahnya penyerapan dana program dan pelaksanaan kegiatan serta keterlambatan pertanggung jawaban pekerjaan, yang pada dinas tersebut menjadi suatu hal yang biasa. Melihat gejala-gejala tersebut penulis berkeinginan melakukan penelitian untuk mengetahui unsur-unsur penyebab keadaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana hubungan Kepemimpinan dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan ?; 2) Bagaimana hubungan motivasi dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan?; dan 3) Bagaimana hubungan Kepemimpinan dan motivasi dengan disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan?

KERANGKA PEMIKIRAN

Kepemimpinan dalam arti luas dapat dimaknakan sebagai taktik atau cara bagaimana seorang pemimpin berhubungan dengan bawahannya. Dalam teori yang di kemukakan oleh Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt (1998) yang di kenal dengan model kepemimpinan continuum, disebutkan perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan pada dasarnya bertitik tolak pada dua pandangan dasar: a) Orientasi kepada pemimpin (otoriter); b) Orientasi pada bawahan (demokratis).

Untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar bisa bertindak sesuai dengan keinginannya, seorang pimpinan harus mempunyai keterampilan. Menurut Dumilah Ayuningtyas (2003,42), keterampilan yang setidaknya harus dimiliki oleh seorang pimpinan antara lain: 1) Menentukan arah; 2) Memilih Tujuan; 3) Membuat keputusan; 4) Arbitrasi dan Meditasi; 5) Memfasilitasi; dan 6) Memberi semangat.

Beberapa sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat mengefektifkan fungsi kepemimpinannya (Nitisemito, 1983,148) adalah 1) Tidak egois adil dan jujur; 2) Penuh tanggung jawab; 3) Memunyai perhatian terhadap bawahan; 4) Berpengetahuan tentang hubungan manusia yang cukup luas; 5) Mampu memotivasi bawahan; 6) Berpengalaman, cerdas, penuh inisiatif dan kreatif; 7) Mampu menciftakan komunikasi dua arah; dan 8) Mempunyai kestabilan emosi.

Dari beberapa teori mengenai Kepemimpinan dan sifat pemimpin diatas, yang dipakai sebagai indikator dalam penelitian ini adalah : 1) Tanggung jawab; 2) Perhatian terhadap pegawai; 3) Perhatian terhadap tugas; 4) Pemeliharaan hubungan; dan 5)

Menurut Gibson *dkk.* (1995) Motivasi merupakan suatu konsep untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Banyak teori tentang motivasi diantaranya teori yang dikemukakan oleh Vroom seperti yang dikutip oleh As,ad (1999,57), Teori ini menyebutkan apabila *performance* kerja (kinerja) seseorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau dari keterampilan yang rendah atau baik keterampilan dan motivasi rendah. Fillipo (1990) mempunyai pendapat lain tentang motivasi, Beliau merumuskan bahwa motivasi merupakan suatu

keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai keinginan organisasi.

Motivasi merupakan suatu kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (sedarmayanti). Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hadar Nawawi, 2005). Jenis-jenis motivasi yang dapat di berikan kepada pegawai (Hasibuan Malayu, 138, 200) yaitu : 1) Motivasi material; dan 2) Motivasi non material.

Jenis motivasi material berupa tunjangan dan motivasi non material seperti penghargaan, kesempatan berkarier, dan partisipasi, dalam penelitian ini digunakan sebagai indicator yang ingin di teliti apakah motivasi tersebut bisa mempengaruhi komitmen pegawai sehingga dapat memperbaiki disiplin. Untuk motivasi yang berupa gaji dan tunjangan tidak dijadikan indikator penelitian karena hal tersebut merupakan faktor yang tidak dapat diinterpenasi.

Disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan terhadap standar-standar organisasi (Werther & Davis). Menurut Hasibuan (2005), Kedisiplinan kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku”.

Kedisiplinan seseorang dapat di pengaruhi oleh banyak factor.. Nitisemito (1999) mengatakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai, diantaranya : 1) Kesejahteraan karyawan; 2) Ancaman; 3) Teladan Pimpinan; 4) Ketegasan; dan 5) Tujuan dan Kemampuan karyawan.

Suryadi Prawiro Sentono men-jelaskan bahwa kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: Tingkat Kehadiran, Kepatuhan, Pelaksanaan tugas, Sanksi, dan Wewenang dan tanggung jawab.

Hipotesis yang ingin di buktikan dalam penelitian ini adalah : 1) Ada hubungan positif antara Kepemimpinan dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan; 2) Ada hubungan positif antara motivasi dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan; dan 3) Ada hubungan positif Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan.

METODOLOGI PENELITIAN

Variable dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Variable bebas: terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2); dan 2) Variable terikat, yakni disiplin pegawai (Y).

Kepemimpinan dalam arti luas dapat dimaknakan sebagai taktik atau cara bagaimana seorang pemimpin berhu-bungan dengan bawahannya.

Indikator dari varibel kepemimpinan (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Tanggung jawab; 2) Perhatian terhadap pegawai; 3) Perhatian terhadap tugas; 4) Pemeliharaan hubungan; dan 5) Kurangnya *punishment*.

Motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Untuk mengukur motivasi (X2), dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator, yaitu: 1) Penghargaan; 2) Tunjangan; 3) Pengembangan karier; dan 4) Partisipasi.

Disiplin pegawai adalah ketaatan seorang pegawai terhadap peraturan yang berlaku seperti ketentuan terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap atasan dan tingkat penyelesaian

tugas. Disiplin (Y) dalam hal ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) Tingkat kehadiran; 2) Kepatuhan; dan 3) Penyelesaian tugas.

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert, kuisener dengan 5 (lima) alternatif jawaban (Wahyudi, 2005). Dan pengukuran variabelnya adalah: 1) Alternatif jawaban a diberi skor 5; 2) Alternatif jawaban b diberi skor 4; 3) Alternatif jawaban c diberi skor 3; 4) Alternatif jawaban d diberi skor 2; dan 5) Alternatif jawaban e diberi skor 1.

Dalam menentukan ukuran masing-masing kategori variabel digunakan interval pencapaian skor yang ada. Skor ini dibagi menjadi lima interval seperti tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Interval Pencapaian Skor Riil

| Interval (%) | Kategori |
|----------------|--------------------|
| 0 - 20 | Sangat kurang baik |
| 21 - 40 | Kurang baik |
| 41 - 60 | Cukup baik |
| 61 - 80 | Baik |
| 81 - 100 | Sangat baik |

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini terdiri dari : 1) Data Primer : data yang dikumpulkan langsung dari obyek penelitian yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan; dan 2) Data sekunder : data yang diperoleh dari sumber yang telah dulu ada, seperti : Profil Dinas Kesehatan Kab. Way Kanan, Laporan Kinerja Tahunan Dinas Kesehatan Kab. Way Kanan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 51 orang, namun tidak semua populasi dijadikan sample dalam penelitian ini. Hal ini untuk mengidahkan kaidah statistik. Untuk itu jumlah sample ditentukan dengan metode Slovin's, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah sample

N = Jumlah populasi

e = Standar error

sehingga jumlah sampel dapat dicari :

$$n = \frac{51}{1 + 51(0,05)^2} = 45$$

Jumlah sample dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.

Data yang berhasil dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel tunggal atau analisis tabel secara parsial yang akan menggambarkan kriteria Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin pegawai.

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program SPSS.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Disiplin pegawai (Y) digunakan rumus product moment sebagai berikut :

$$r_{X_1Y} = \frac{n \sum X_{1i} Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X₁ = Kepemimpinan
- Y = Disiplin pegawai
- N = Jumlah responden (sample)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi (X₂) dengan disiplin pegawai (Y) digunakan rumus berikut :

$$r_{X_2Y} = \frac{n \sum X_{2i} Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X₂ = Motivasi
- Y = Disiplin pegawai
- N = Jumlah responden contoh

Untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan (X₁) dan motivasi(X₂) secara bersama-sama dengan disiplin pegawai (Y) digunakan rumus sebagai berikut :

$$R = \sqrt{\frac{r^2 YX_1 + r^2 YX_2 - 2r YX_1 . r YX_2 . r X_1 X_2}{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
- r = Koefisien korelasi
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- Y = Disiplin pegawai

Selanjutnya untuk menginterpretasikan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan pedoman interpretasi (Sugiyano, 2005:216) seperti tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Pedoman interpretasi koefisien korelasi

| Interval koefisien | Tingkat pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0,000 - 0,200 | Sangat Lemah |
| 0,201 - 0,400 | Lemah |
| 0,401 - 0,600 | Sedang |
| 0,601 - 0,800 | Kuat |
| 0,801 - 1,000 | Sangat Kuat |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Dalam analisis kualitatif ini secara umum akan menganalisis secara kualitatif variabel penelitian yang digunakan, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil dari tabulasi data terhadap jawaban responden tentang Kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan diketahui bahwa ada satu

kategori, sangat tidak baik, yang tidak ada dalam hasil penelitian. Sebanyak 6,6 % responden memberikan tanggapan bahwa kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan sudah sangat baik, sebanyak 15,6 % menyatakan bahwa kepemimpinan sudah baik, sebanyak 40 % menyatakan kepemimpinan termasuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 37,8 % responden menyatakan kepemimpinan di dinas tersebut masih kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan secara keseluruhan masih termasuk dalam kategori sedang (Tabel 3).

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden tentang Kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kab Way Kanan

| No | Kategori | Batas kelas | % |
|----|--------------------|-------------|------|
| 1 | Sangat baik | 42 - 50 | 6,6 |
| 2 | Baik | 34 - 41 | 15,6 |
| 3 | Cukup baik | 26 - 33 | 40 |
| 4 | Kurang baik | 18 - 25 | 37,8 |
| 5 | Sangat kurang baik | 10 - 17 | 0 |
| | Jumlah | | 100 |

Berdasarkan tabulasi data terhadap kuesioner yang disebarakan pada 45 responden pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan atas pernyataan tentang motivasi diperoleh kategori mengenai indikator variabel motivasi seperti tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden tentang Motivasi Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan

| No | Kategori | Batas kelas | % |
|----|--------------------|-------------|-----|
| 1 | Sangat baik | 42 - 50 | 9 |
| 2 | Baik | 34 - 41 | 16 |
| 3 | Cukup baik | 26 - 33 | 53 |
| 4 | Kurang baik | 18 - 25 | 22 |
| 5 | Sangat kurang baik | 10 - 17 | 0 |
| | Jumlah | | 100 |

Dari Tabel 4 dapat di ketahui bahwa sebanyak 9% responden mempunyai motivasi yang sangat baik, sebanyak 16% responden mempunyai motivasi baik, sebanyak 53 % responden memiliki motivasi dengan kategori sedang dan sebanyak 22 % responden memiliki motivasi yang kurang baik. Dengan demikian dapat simpulkan secara dominan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan memiliki motivasi dengan kategori sedang.

Dari hasil analisis kualitatif terhadap disiplin pegawai diketahui bahwa sebanyak 2,2 % responden mempunyai disiplin yang sangat baik, sebanyak 4,4 % responden mempunyai disiplin dengan kategori baik, sebanyak 20 % mempunyai disiplin yang sedang, sebanyak 60 % responden mempunyai disiplin yang kurang baik dan 13,4 % responden mempunyai disiplin yang sangat kurang baik (Tabel 5).

Tabel 5. Distribusi jawaban responden tentang Disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan

| No | Kategori | Batas kelas | % |
|--------|--------------------|-------------|------|
| 1 | Sangat baik | 42 - 50 | 2,2 |
| 2 | Baik | 34 - 41 | 4,4 |
| 3 | Cukup baik | 26 - 33 | 20 |
| 4 | Kurang baik | 18 - 25 | 60 |
| 5 | Sangat kurang baik | 10 - 17 | 13,4 |
| Jumlah | | | 100 |

Mengacu pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan disiplin pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan dalam kondisi kurang baik, ini perlu ditingkatkan dengan sungguh-sungguh agar pegawai di instansi ini secara keseluruhan memiliki disiplin yang baik.

Analisis Kuantitatif

Dalam analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui: 1) Koefisien hubungan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan disiplin pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan; 2) Koefisien hubungan antara variabel Motivasi (X_2) dengan disiplin pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan; 3) Koefisien hubungan antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama dengan disiplin pegawai (Y) pada Dinas kesehatan Kabupaten Way Kanan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS didapatkan koefisien – koefisien korelasi sebagai berikut: 1) Koefisien hubungan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan disiplin pegawai (Y) ; $r_{X_1 Y} = 0,246$; 2) Koefisien hubungan antara variabel motivasi (X_2) dengan disiplin pegawai (Y) ; $r_{X_2 Y} = 0,127$; 3) Koefisien hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan motivasi (X_2) ; $r_{X_1 X_2} = 0,493$; dan 4) Koefisien hubungan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan disiplin pegawai (Y) ; $R_{X_1 X_2 Y} = 0,324$.

Dalam uji hipotesis penelitian yang pertama (Ada hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan) diketahui bahwa kedua variabel ini ($X_1 Y$) memiliki hubungan dengan koefisien korelasi sebesar sebesar 0,246. Antara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah.

Berdasarkan interpretasi kadar hubungan (*tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi*) menunjuk kan berada pada interval 0,201 - 0,400, ini memberi arti bahwa hubungan antara kedua variabel ini berada pada kadar yang lemah, tetapi dari hasil uji signifikansi diketahui bahwa hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada hubungan antara
kepemimpinan dengan disiplin
pegawai

H_1 = Ada hubungan antara motivasi
dengan disiplin pegawai

$P(\text{sig}) > \alpha$

$0,103 > 0,05$

Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Kepemimpinan dengan Disiplin pegawai.

Dari hasil uji hipotesis penelitian yang kedua (Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan), diketahui bahwa terdapat hubungan yang nyata antara kedua variabel tersebut ($X_2 Y$). Hal ini di buktikan dengan koefisien hubungan r_{X_2Y} sebesar 0,127 bernilai positif. Antara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah.

Berdasarkan interpretasi kadar hubungan (*tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi*) menunjukkan berada pada interval 0,000 - 0,200, ini berarti bahwa hubungan antara motivasi dengan disiplin pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Way Kanan sangat lemah, tetapi dari hasil uji signifikansi diketahui bahwa hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Ini ditunjukkan dari hasil uji sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada hubungan antara motivasi dengan disiplin pegawai

H_1 = Ada hubungan antara motivasi dengan disiplin pegawai

$P(\text{sig}) > \alpha$

0,405 > 0,05

Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan. Hal ini di buktikan dengan koefisien hubungan $r_{X_1X_2Y}$ sebesar 0,324 bernilai positif. Antara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah.

Berdasarkan interpretasi kadar hubungan (*tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi*) menunjukkan berada pada interval 0,201 - 0,400, ini berarti bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan berada pada kadar yang lemah, tetapi dari hasil uji signifikansi diketahui bahwa hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Ini ditunjukkan dari hasil uji sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan disiplin pegawai

H_1 = Ada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan disiplin pegawai

$P(\text{sig}) > \alpha$

0,405 > 0,05

Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima

Artinya ada hubungan antara Kepemimpinan dan motivasi dengan Disiplin pegawai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan yang di tunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,246.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan yang di tunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,127.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,324 .

Implikasi

1. Untuk meningkatkan disiplin pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan maka para pimpinan pada instansi ini perlu memperbaiki beberapa indikator dari gaya kepemimpinannya diantaranya obyektivitas pemberian hukuman terhadap kesalahan yang dilakukan bawahannya sehingga punishment yang di berikan tepat dan sesuai dengan tingkat kesalahan bawahan.
2. Perlu adanya pemberian motivasi yang lebih tepat kepada para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Way Kanan sehingga para pegawai di instansi ini dapat memiliki motivasi yang baik untuk bekerja dengan lebih disiplin.
3. Hubungan yang lebih kuat antara gaya kepemimpinan di Dinas Kesehatan kabupaten Way Kanan dengan besarnya motivasi para pegawai dapat menjadi rujukan bagi peningkatan motivasi pegawai dengan melakukan perubahan pada beberapa indikator gaya kepemimpinan, hal ini pada akhirnya diharapkan juga dapat meningkatkan disiplin pegawai pada instansi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, D. 2004. *Strategic Leadership and System Thinking In Health*. FKM Universitas Indonesia. Jakarta.
- Alex, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Bahtiar, A. 2003. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. LP3ES. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, A. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Jakarta.
- Papilaya, A. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Siagian, S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2005. *Tata Laksana Penyusunan Tesis*. Bandar Lampung. UBL Press.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen(S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486