

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO LOGISTIK POLDA RIAU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

FUSFA ANDRIANI

NPM : 165210578

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO LOGISTIK POLDA RIAU

Oleh :
Fusfa Andriani
165210578

ABSTRAK

Disiplin dan motivasi kerja merupakan suatu dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi karena hal tersebut merupakan wujud dari komitmen dari para pegawai yang bekerja sehingga tanpa adanya unsur paksaan dari pihak lain para pegawai akan tetap konsisten dengan komitmennya untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Manfaat dari pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan bahan pertimbangan terhadap kemajuan lembaga pemerintahan yaitu Polda Riau dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel adalah sebanyak 50 orang adapun Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai biro logistik polda riau dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai biro logistik polda riau.

Hasil dari pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai biro logistik polda riau. Hasil tersebut didapatkan melalui pengolahan data dengan menggunakan analisis statistik yaitu regresi linier berganda dan koefisien korelasi yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia,rahmat, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau” selama menyusun skripsi ini,penulis telah banyak mendapatkan bimbingan,dukungan,dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati,penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH, M.C.L selaku rector Universitas Islam Riau.
2. Ibu Eva Sundari, SE., MM, CRBC selaku dekan fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua program studi fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM selaku pemimbing yang telah banyak membantu dan membimbing saya, memberikan waktu serta kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepada ibu Dr. Desy Mardianti,SE., MM dan Bapak Ramzi Durin,SH., MH selaku penguji saya yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang sangat bermanfaat dan penting bagi saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu selama penulis mengikuti perkuliahan di Universitas Islam Riau.
7. Bapak ketua,manajer, dan semua staff Biro Logistik Polda Riau yang sudah memberikan izin dan membantu saya melakukan penelitian ini.
8. Teristimewa untuk orang tua tercinta, ayahanda SUTRITMAN dan ibunda TRI HARYATI yang selalu memberikan doa,semangat dan dukungan berupa moril maupun materi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk kakak saya YULIA FITRI NINGSIH yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi.
10. Teruntuk teman saya Fanji Pratama yang telah banyak membantu saya dalam perkuliahan dan selalu memberikan semangat kepada saya.

Pekanbaru, Juni 2021

Fusfa Andriani
NPM : 165210578

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	v
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
Bab II Telaah Pustaka	
2.1 Disiplin dan Motivasi Kerja	9
2.1.1 Jenis-jenis Disiplin dan Motivasi Kerja	12
2.1.2 Tata Cara Pemberian Disiplin dan Motivasi Kerja	13
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Tanda-tanda Kinerja Pegawai yang turun	15
2.2.3 Bentuk-bentuk Kinerja Pegawai	16
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Pemikiran	17
2.5 Hipotesis	18
Bab III Metode Penelitian	
3.1 Jenis & Lokasi Penelitian	19
3.1.1 Jenis Penelitian	19
3.1.2 Lokasi Penelitian	19
3.2 Operasional Variabel	20
3.3 Populasi & Sampel	20
3.3.1 Populasi	20
3.3.2 Sampel	21
3.4 Jenis Data & Sumber Data	22
3.4.1 Jenis Data	22
3.4.1.1 Data Kuantitatif	22

3.4.1.2 Data Kualitatif	22
3.4.2 Sumber Data	22
3.4.2.1 Data Primer	22
3.4.2.2 Data Sekunder	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5.1 Kuesioner	22
3.5.2 Wawancara	22
3.6 Analisis Data	23
Bab IV Gambaran Umum Perusahaan	
4.1 Sejarah Biro Logistik Polda Riau	24
4.2 Tujuan & Sasaran	24
4.2.1 Visi	24
4.2.2 Misi	24
4.2.3 Tujuan Jangka Menengah	25
4.3 Job Description	26
4.4 Fungsi Biro Logistik	26
4.5 Struktur Organisasi	28
Bab V Hasil dan Pembahasan	
5.1 Karakteristik Responden Penelitian	29
5.2 Uji Kualitas Data	31
5.3 Analisis Deskriptif	35
5.4 Analisis Data Penelitian	93
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	101
Bab VI Kesimpulan dan Saran	
6.1 Kesimpulan	106
6.2 Saran	107
Sistematika Penulisan	108
Daftar isi	109
Daftar Pustaka	111
Lampiran Kuesioner	
Lampiran Tabulasi Data	

Lampiran Olahan Data



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	5
Tabel 2.3	14
Tabel 3.1	17
Tabel 3.2	18
Tabel 5.1	28
Tabel 5.2	29
Tabel 5.3	29
Tabel 5.4	30
Tabel 5.5	31
Tabel 5.6	32
Tabel 5.7	32
Tabel 5.8	34
Tabel 5.9	37
Tabel 5.10	38
Tabel 5.11	41
Tabel 5.12	43
Tabel 5.13	44
Tabel 5.14	46
Tabel 5.15	48
Tabel 5.16	49
Tabel 5.17	52
Tabel 5.18	53
Tabel 5.19	54
Tabel 5.20	58
Tabel 5.21	60
Tabel 5.22	61
Tabel 5.23	63
Tabel 5.24	65
Tabel 5.25	67
Tabel 5.26	68
Tabel 5.27	70

Tabel 5.28	71
Tabel 5.29	73
Tabel 5.30	76
Tabel 5.31	78
Tabel 5.32	79
Tabel 5.33	81
Tabel 5.34	82
Tabel 5.35	84
Tabel 5.36	85
Tabel 5.37	87
Tabel 5.38	89
Tabel 5.39	90
Tabel 5.40	93
Tabel 5.41	94
Tabel 5.42	98
Tabel 5.43	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	15
Gambar 4.1.....	26
Gambar 4.2.....	27
Gambar 5.1.....	93



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan hal tersebut bermaksud untuk mencapai tujuan utamanya. Tanpa adanya dukungan dari pegawai yang kompeten dan terampil, maka kemungkinan untuk berkembang dan mencapai tujuan utama lebih kecil. Oleh sebab itu, organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan pada dasarnya membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada dasarnya sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan merupakan salah satu bagian sebagai faktor internal yang memegang peranan penting di perusahaan agar dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu di arahkan melalui sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sehingga sumber daya manusia yang telah berkomitmen untuk bekerja pada suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan akan selalu dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Maka sumber daya manusia tersebut harus mampu menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Pada zaman era globalisasi dan teknologi yang semakin maju saat ini maka setiap organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan akan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi namun dalam kondisi tersebut integritas pribadi juga turut penting untuk memenangkan persaingan.

Pengambilan suatu kebijakan atau keputusan tertentu pada organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan merupakan tentu akan melibatkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sehingga memilih sumber daya manusia yang akan terlibat didalam kepentingan organisasi yang bersangkutan tidak bisa dilakukan secara sembarangan artinya hal memilih sumber daya manusia untuk suatu organisasi perlu dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik. Maka adanya sumber daya manusia yang baik dan berkopeten pada suatu organisasi tentunya akan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi karena suatu tugas pekerjaan dilakukan oleh sumber daya tidak tepat dalam pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan tertentu merupakan salah satu hal penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai yang bekerja pada suatu instansi diantaranya yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya sedangkan motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. (Singodimedjo, 2002 & Yusuf, 2015).

Didalam penelitian ini “*Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Logistik Polda Riau*”. Maka analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak hanya melihat dan mengira berdasarkan sikap serta keinginan seorang pegawai akan tetapi juga melalui penjabaran terkait bagaimana kondisi psikis sumber daya manusia atau pegawai bagian biro logistik polda Riau dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Biro Logistik Polda Riau merupakan salah satu Satker (setuan kerja) unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolda, dengan tugas membina dan menyelenggarakan fungsi manajemen logistik di lingkungan Polda, menyusun rencana kebutuhan pembangunan fasilitas dan konstruksi peralatan, membangun fasilitas dan konstruksi serta pengadaan materiil logistik sesuai program, merencanakan penata usahaan dan keuangan, menyimpan, memelihara, memperbaiki dan mendistribusikan materiil logistik serta perbekalan umum, menginventarisasikan seluruh matlog dan aset Polri di lingkungan Polda dan penghapusannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mengumpulkan dan mengolah data serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan.

Terdapat beberapa struktur yang dimiliki oleh satuan kerja biro logistik Polda Riau diantaranya yaitu sebagai beriku :

- Bag Bekum (bagian perbekalan umum)

Bagian ini bertugas membina dan menyelenggarakan perbekalan umum dan pendistribusiannya. Maka dalam melaksanakan tugas Bag Bekum menyelenggarakan fungsi sebagai pengadaan penyaluran bahan bakar minyak

dan pelumas keseluruhan jajaran Polda Riau. Dalam pelaksanaan tugas kerja Bag Bekum dibantu oleh sub bagian bahan bakar minyak dan pelumas serta sub bagian perlengkapan dan mesin kantor.

- Kabag PAL (bagian peralatan)

Bagian peralatan bertugas melaksanakan membina, menginventarisir, menyalurkan peralatan khusus dan angkutan serta senjata dan amunisi. Fungsi dari Kabag PAL yaitu sebagai penyusunan rencana kebutuhan peralatan khusus dan angkutan serta senjata dan amunisi, menyalurkan peralatan khusus dan angkutan serta senjata dan amunisi ke satker/satwil yang menerima, menginventarisir peralatan khusus maupun angkutan serta senjata dan amunisi dilingkungan Polda Riau dan jajarannya. Selanjutnya melakukan pembinaan dan perawatan peralatan khusus maupun angkutan, senjata dan amunisi. Dalam melaksanakan tugas Kabag PAL maka dibantu oleh urusan peralatan khusus dan angkutan (Kassubag Alsusang) dan urusan senjata dan amunisi (Kassubbag Senmu)

- Bag Infosarpras (bagian info sarana prasarana)

Bagian info sarana prasarana bertugas untuk melakukan pembinaan dan menyelenggarakan sistem informasi materil Logistik dan Fasilitas yang meliputi pengumpulan maupun pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan selanjutnya yaitu pembinaan sistem informasi materil logistik dan fasilitas, penyaluran informasi materil logistik serta fasilitas dan jasa, pengumpulan maupun pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan. Maka dalam melaksanakan tugasnya Kabag Info dibantu

oleh kepala bagian materil Logistic (Kabag MatLog) dan kepala bagian fasilitas jasa (Kabag FasJas).

- Bag Renmin (bagian perencanaan dan administrasi)

Bagian perencanaan dan administrasi merupakan bagian yang menekankan pada segala proses pengelolaan barang dari mulai pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan sampai pada penghapusan barang-barang yang dapat tercapai tujuan secara lebih efektif dan efisien.

- Bag Faskon (bagian fasilitas dan kontruksi)

Bagian fasilitas dan kontruksi bertugas melaksanakan pembinaan fasilitas jasa dan konstruksi serta termasuk juga administrasi pertanahan. Maka dalam melaksanakan tugasnya Bag faskon menyelenggarakan fungsi sebagai pemeliharaan fasilitas jasa dan konstruksi yang selanjutnya memproses administrasi pertanahan dan penyelenggaraan fasilitas listrik, air telekomunikasi dan markas polda.

- dan Bagian Pergudangan Logistik

Bagian pergudangan logistik merupakan bagian yang melaksanakan pengelolaan fungsi penerimaan, penyimpanan dan pendistribusian material Logistik Polda Riau.

Sumber daya manusia yang terlibat didalam Satuan Kerja Biro Logistik Polda Riau tidak hanya dari anggota POLRI akan tetapi terdapat juga anggota yang merupakan PNS dengan golongan yang berbeda-beda, berikut akan di paparkan jumlah masing-masing POLRI dan PNS yang terdapat di Biro Logistik Polda Riau

Tabel 1.2
Jumlah anggota POLRI dan PNS
(Biro Logistik Polda Riau)

POLRI			PNS		
No.	Gol	Jumlah POLRI	No.	Gol	Jumlah PNS
1.	IV	9	1.	IV	0
2.	III	9	2.	III	7
3.	II	18	3.	II	7
4.	I	0	4.	I	0
Jumlah		36	Jumlah		14

Sumber : Polda Riau (2021)

Berdasarkan penjabaran data Jumlah anggota POLRI dan PNS pada satuan kerja Biro Logistik Polda Riau diatas maka diketahui total keseluruhan anggota bagian biro logistik Polda Riau yaitu sebanyak 50 orang/pegawai dengan jumlah anggota dengan status POLRI adalah yang paling banyak yaitu 36 orang/pegawai sedangkan jumlah anggota dengan status PNS adalah sebanyak 14 orang/pegawai. Sebagai salah satu instansi pemerintahan terutama Polda Riau merupakan lembaga yang bertugas dalam penegakan hukum maka tentu terdapat beberapa sikap disiplin yang telah dibentuk pada bagian biro logistik Polda Riau terhadap para pegawai yang bekerja diantaranya yaitu :

- Pegawai wajib melakukan apel pagi dan apel siang. Dalam hal ini jika ada sebagian dari pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan apel siang maka akan dikenakan sanksi terendah sebagai peringatan pertama seperti teguran atau hukuman disiplin lainnya dimana sanksi tersebut diberikan oleh atasan yang menjabat pada setuan kerja biro logistik Polda Riau.
- Bagi pegawai yang melakukan absensi antara 1 sampai 2 hari maka akan diberikan Surat Peringatan I.

- Bagi pegawai yang melakukan absensi 1 minggu tanpa pemberitahuan dan tidak didukung bukti yang memadai maka akan diberikan Surat Peringatan II.
- Bagi pegawai yang terlambat sebanyak 3 kali dalam satu bulan maka akan dilakukan sidang disiplin.
- Dan bagi pegawai yang melakukan keterlambatan kerja lebih dari 5 kali maka akan diberikan sanksi pemberhentian kerja sementara, selama 2 minggu dan dikenakan pemotongan gaji pada akhir bulan.

Berdasarkan penjabaran dari beberapa bentuk sikap disiplin kepada pegawai bagian biro logistik yang telah ditetapkan Polda Riau maka dapat diketahui bahwa semua pegawai yang bekerja pada Polda Riau diwajibkan untuk patuh terhadap segala peraturan yang berlaku baik dari jam masuk kerja, keluar kerja jam istirahat, dan jam lembur dengan adanya kebijakan atas disiplin waktu tersebut maka seluruh pegawai di Polda Riau harus mentaati peraturan jam masuk kerja yakni mulai dari pukul 07.00 wib dan jam pulang kerja pada pukul 15.30 wib. Terhadap pegawai yang terlambat pada jam masuk kerja maka akan diberikan sanksi sebagaimana yang disebutkan begitu juga Terhadap pegawai yang pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan maka juga akan diberikan teguran dan sanksi lainnya jika kesalahan tersebut berulang. Berikut merupakan penjabaran data absensi pegawai pada satuan kerja biro logistik Polda Riau.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Polda Riau Bagian Biro Logistik
Periode Januari-Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi	%	Terlambat	%	Hadir	%
1	Januari	50	2	4 %	1	2 %	48	96 %
2	Februari	50	-	-	1	2 %	50	100 %
3	Maret	50	3	6 %	2	4 %	47	94 %
4	April	50	1	2 %	-	-	49	98 %
5	Mei	50	1	2 %	-	-	49	98 %
6	Juni	50	-	-	1	2 %	50	100 %
7	Juli	50	1	2 %	-	-	49	98 %
8	Agustus	50	1	2 %	2	4 %	49	98 %
9	September	50	-	-	1	2 %	50	100 %
10	Oktober	50	2	4 %	2	4 %	48	96 %
11	November	50	1	2 %	1	2 %	49	98 %
12	Desember	50	1	2 %	1	2 %	49	98 %

Sumber : Polda Riau (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang bekerja pada satuan kerja biro logistik Polda Riau yang absensi atau tidak hadir bekerja pada periode Januari sampai Desember tahun 2020 dan hanya pada bulan Februari, Juni dan September yang tidak ada pegawai yang absensi bekerja selanjutnya pada data keterlambatan maka hanya pada periode bulan April, Mei dan Juli yang tidak terdapat pegawai datang terlambat sedangkan pada data hadir maka terlihat bahwa kehadiran pegawai satuan kerja biro logistik Polda Riau periode Januari sampai Desember tahun 2020 rata-rata adalah 98 %. Diketahui menurut salah satu pegawai bagian perencanaan dan administrasi (Bag Renmin) tingkat kehadiran pegawai diperkirakan 98% yang artinya selalu hadir dalam bekerja karena tidak akan ada kemungkinan pegawai tidak hadir untuk bekerja dan melaksanakan tugas - tugasnya terkecuali jika ada izin sakit atau kepentingan lainnya yang mendesak.

Pada dasarnya disiplin dan motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal atau dari luar individu maka dalam penelitian ini disiplin dan motivasi kerja dijabarkan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada satuan kerja biro logistik Polda Riau sedangkan faktor internal yaitu faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri. Pada instansi pemerintahan Polda Riau khususnya satuan kerja biro logistic terdapat nilai-nilai motivasi yang dibangun terhadap para pegawai yang bekerja salah satunya yaitu berupa tambahan gaji disamping gaji pokok yang diberikan kepada para pegawai (tunjangan). Terdapat beberapa bentuk tunjangan yaitu tunjangan jabatan, tunjangan kinerja (remunerasi) yaitu bentuk balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Hal yang sering disebut dengan disiplin dan motivasi kerja yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Disiplin dan motivasi kerja berdampak langsung berdasarkan keinginan yang dirasakan oleh pekerja. Disiplin dan motivasi yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima disiplin dan motivasi kerja tersebut.

Berdasarkan uraian dan penjabaran latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka berikut beberapa rumusan masalah yang dapat jabarkan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu :

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau?
3. Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini maka berikut tujuan penelitian yang ditetapkan, diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau
3. Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik Polda Riau?

1.4 Manfaat penelitian

Dalam penentilian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Polda Riau

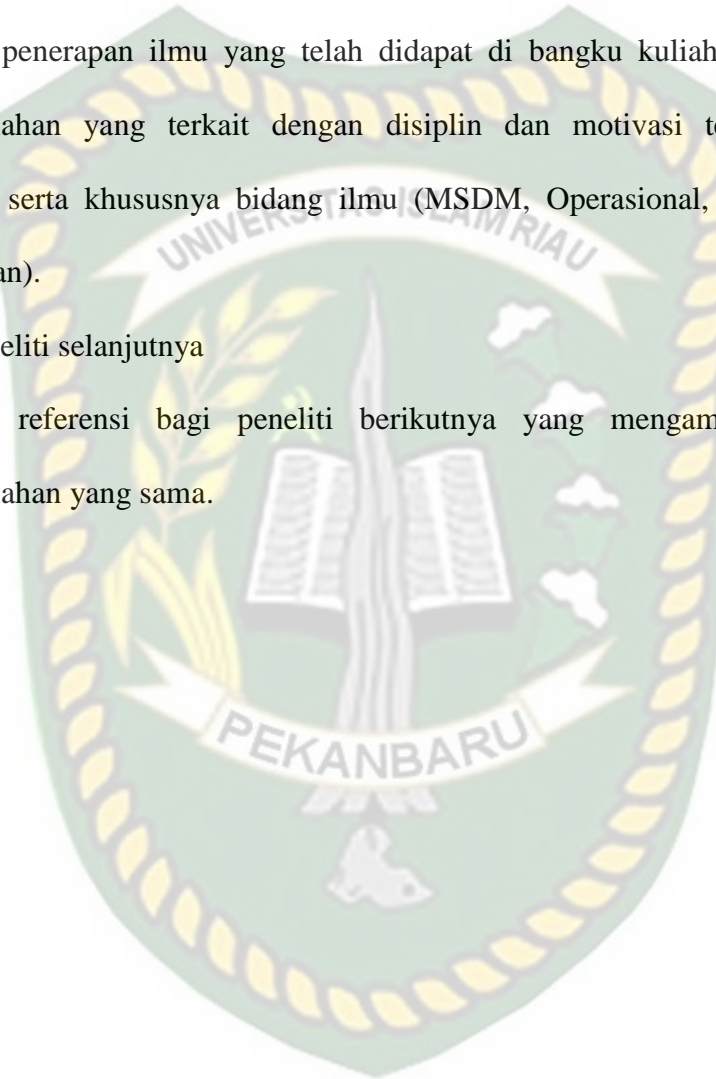
Memberikan masukan kepada kantor terkait dengan permasalahan pada disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

2. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta khususnya bidang ilmu (MSDM, Operasional, Keuangan, dan pemasaran).

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

3.1 Disiplin dan Motivasi kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturandan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan, sehingga akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada 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.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut, 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 ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsistensinya. Sikap disiplin dalam bekerja adalah salah satu cara yang bisa membantu kita mencapai kesuksesan karier. Dalam berkarier ada banyak cara untuk mencapai puncak kesuksesan. Salah satunya adalah dengan membangun sikap disiplin kerja. Selain membuat pekerjaan kita lebih terorganisir, sikap disiplin juga akan membawa nilai-nilai yang baik terhadap lingkungan kerja.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa para ahli :

1. Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.
2. Davis dalam Sinambela (2012), disiplin penerapan pengertian untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.
3. Heidjrachman dan Husman (2002), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah

4. Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.
5. Fathoni (2006:126), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya.

Sedangkan Motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Motivasi ialah suatu kehendak atau

keinginan yang timbul dari dalam diri seorang pegawai yang membuat semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal dan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang baik. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat timbul, berkembang dan diperkuat oleh faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, maka makin kuat pula usaha atau keinginannya untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Jadi kesimpulan pengertian Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai ialah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan memberikan kekuatan untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli :

1. Pamela & Oloko (2015), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

2. Jones (1997), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.
3. Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi.
4. Darajat (2015 :187), motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.
5. Wexley & Yukl (1977), pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

3.1.1 Jenis-jenis Disiplin dan Motivasi kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya, suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut
3. Aturan kompor panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas
4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan

Jenis-jenis motivasi kerja yaitu :

1. Mendapatkan gaji bulanan, motivasi pertama adalah mendapatkan gaji bulanan. Tak peduli sebagai pegawai negeri sipil, pegawai tetap, atau karyawan kontrak, penghasilan bulanan adalah satu hal yang dicari. Karena dengan gaji bulanan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup.
2. Mencapai sasaran karir, mereka yang memiliki motivasi semacam ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya. Selain itu, mereka akan memperhatikan dan

meningkatkan kemampuan yang mendukung kariernya, seperti keterampilan berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran, dan memimpin orang.

3. Berkarya, selain mendapatkan gaji dan mencapai sasaran karier, motivasi kerja pegawai yang lain adalah berkarya. Mereka yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna pegawai, yaitu orang yang berkarya, bukan buruh atau pekerja. Dengan demikian mereka akan memberikan yang terbaik sehingga karyanya berkontribusi besar kepada kemajuan perusahaan.

3.1.2 Tata Cara Pemberian Disiplin dan Motivasi kerja

Untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka dari itu dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas dan diharuskan mentaati kewajiban sebagai berikut :

- Mengucapkan sumpah atau janji, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, undang-undang dasar negara kesatuan republik Indonesia tahun 1945, negara kesatuan republik Indonesia dan pemerintah, menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Melaksanakan tugas yang dipercayai dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat.
- Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan.

- Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang kemanan, keuangan dan materil
- Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja,mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, memberikan pelayanan sebaik-baiknya,
- Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir dan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi. Akan tetapi sesuai dengan pelanggarannya. Bagi yang melakukan pelanggaran ringan sanksinya berupa teguran lisan dan tertulis. Pelanggaran sedang berupa penurunan dan penundaan kenaikan jabatan pangkat dan gaji berkala. Sedangkan untuk pelanggaran yang berat, turun jabatan dan pemberhentian sebagai pegawai. Namun sebelum memberikan sanksi terlebih dahulu diawali dengan pemeriksaan pegawai yang melanggar. Kedisiplinan yang diterapkan di Biro Logistik Polda Riau sangatlah tinggi. Jika berhalangan untuk masuk kerja harus ada izin. Dan setiap pelanggaran kedisiplinan terdapat sanksi, baik itu pelanggaran ringan, sedang, maupun berat.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sendiri di artikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan hal tersebut. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Beberapa ahli juga menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Prestasi tersebut sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat pegawai yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat Sinambela, dkk (2012) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja

pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Selanjutnya menurut Rivai dan Basri, (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.2.2 Tanda-tanda Kinerja pegawai yang turun

1. Diacuhkan rekan kerja, tidak melibatkan dalam beberapa acara kerja atau pribadi karna kinerja seorang pegawai masih buruk atau kurang baik.
2. Bos menghindari, sama seperti indikator pertama, salah satu ciri belum bekerja dikantor adalah saat atasan mulai menghindari. Seharusnya sebagai bawahan, harus memiliki banyak topik yang harus dibicarakan dengan atasan dikantor.
3. Beban kerja berkurang, beban kerja dikantor terasa semakin berkurang bisa jadi hal tersebut merupakan bentuk pembatasan tanggung jawab dan tugas sebelum akhirnya dipecat, artinya atasan tak mau lagi banyak melibatkan dalam bisnis perusahaan.
4. Perasaan jenuh muncul ditengah pekerjaan yang sedikit, artinya posisi tersebut mungkin bukan tempat yang pas. Sebaiknya, mulai membuat

prioritas teratas dan menambah jam kerja lebih banyak agar tidak terlalu lelah dikantor.

5. Mulai menerima batasan kerja, ruang gerak dikantor akan sering dibatasi sebelum akhirnya dihapuskan sama sekali. Kondisi itu dapat berupa password email kantor atau akses pada sejumlah informasi perusahaan.

2.2.3 Bentuk-bentuk Kinerja pegawai

1. Menjalani tugas dengan baik, pegawai berkualitas adalah mereka yang memahami peran dan tanggung jawab di sebuah perusahaan
2. Berorientasi pada target, bekerjalah dengan tujuan pribadi dan perusahaan dipikirkan. Setiap orang harus berkontribusi pada target perusahaan.
3. Bermotivasi tinggi, jika ingin dihargai atasan atau rekan kerja, pastikan bekerja maksimal dikantor. Jadilah yang terbaik sesuai kemampuan.
4. Sabar dan bekerja keras, berani dan sabar dalam bekerja dapat membuat kita menjadi orang yang dipercaya dalam berbagai tugas penting.
5. Fokus pada detail, ambil inisiatif untuk memastikan semua hal berjalan dengan baik dan pastikan fokus pada hal-hal kecil yang diabaikan pekerja lain

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Rafika Mahyuni (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Polisi Daerah Sumatera utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Polda Sumut. 2. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Polda Sumut. 3. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Polda Sumut secara positif dan signifikan. 	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah gaya kepemimpinan. Implikasi pada
2	Syarifah Musyriyah (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri di Polda Sultra	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Polri di Polda Sultra 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Polri di Polda Sultra 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Polri di Polda Sultra . 	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
3	Dinda Oktafiani (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri Padakantor Polres Cilegon	untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, bagaimana kinerja, dan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Polri pada Kantor Polres Cilegon	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja polri pada kantor polres cilegon 56,5% dan sisanya 43,5 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
4	Citra Ayu Lestari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majalengka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di SATPOL PP Kabupaten Majalengka. 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SATPOL PP Kabupaten Majalengka. 3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di SATPOL PP Kabupaten Majalengka. 	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan Gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

5	Amanatun Khasanah (2017)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai BKD DIY. 2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai BKD DIY. 3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. 	<p>Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY begitu juga variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY</p>
---	--------------------------	--	---	--	--

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi mempunyai peran penting dalam mendorong Kinerja karyawan. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan mempunyai kondisi social yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih daripada penelitian sebelumnya.

1.4 Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Maka berdasarkan telaah pustaka sebagaimana yang dijabarkan pada halaman sebelumnya. Berikut gambaran dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

1.4.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

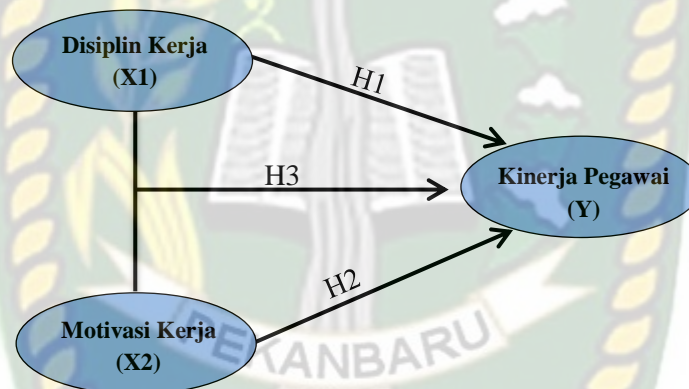
Kedisiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Darsono (2011). Pada dasarnya kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting hal tersebut dikarenakan semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja tingkat kinerja dari pegawai tersebut. Tanpa disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan pendapat salah satu ahli menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hasibuan (2013).

1.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Menurut Hasibuan, 2013. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dikemukakan oleh Hezberg ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal dalam pekerjaannya.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber : Terry dan Stevin Robin, 2003

2.5 Hipotesis

Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan didalam penelitian ini, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Biro Logistik Polda Riau
- H2 : Diduga Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai bagian Biro Logistik Polda Riau

- H3 : Diduga Variabel Disiplin dan Variabel Motivasi secara bersamaan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Biro Logistik Polda Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variable penelitian dalam penelitian ini yaitu Disiplin, Motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini akan di uji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Adapun variable independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin dan Motivasi. Sementara itu yang menjadikan variable dependen yaitu Kinerja

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Logistik Polda Riau yaitu berlokasi di Jl. Pattimura No.13, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28127

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan (Mangkunegara,2013)	1. Disiplin preventif	1. Menggerakkan pegawai mengikuti peraturan 2. Menggerakkan pegawai mematuhi pedoman kerja	Ordinal
		2. Disiplin korektif	1. Pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan 2. Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan 3. Konsisten dalam melaksanakan tugas 4. Penggunaan jam kerja yang telah ditetapkan kantor	
		3. Kehadiran	1. Selalu datang dengan tepat waktu 2. Tidak pernah absen didalam bekerja tanpa keterangan yang tidak jelas	
		4. Bekerja etis	1. Memiliki etika yang baik terhadap rekan sekerja 2. Beretika baik didalam lingkungan kerja	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap,kebutuhan,persepsi,dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Darojat,2015)	1. Motivasi intrinsik	1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 3. Keinginan untuk berkuasa 4. Kondisi lingkungan kerja	Ordinal
		2. Motivasi ekstrinsik	1. Kompensasi yang memadai 2. Supervisi yang baik 3. Adanya jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab 5. Peraturan yang fleksibel	
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela dkk,2012)	1. Kualitas kerja	1. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas 2. Bertanggung jawab atas pekerjaan 3. Menghasilkan kualitas kerja yang baik	Ordinal
		2. Kuantitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu 2. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	
		3. Tanggung jawab	1. Mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	
		4. Kerjasama	1. Kerjasama antar pegawai dengan baik 2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama	
		5. Inisiatif	1. Berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2008). Untuk penelitian

ini Jumlah populasi di Biro Logistik Polda Riau adalah sebanyak 50 orang. Berikut akan di paparkan melalui tabel keadaan populasi penelitian menurut jabatan:

Tabel 3.2
Keadaan Populasi Penelitian
(Pegawai Biro Logistik Polda Riau)

Jabatan			
KAROLOG POLDA RIAU	1	BAMIN BAG BEKUM	3
KBG FASKON	1	BAMIN UR GUDANG	3
KABAG BEKUM	1	BAMIN BAG ADA	1
KBG PAL	1	BAMIN LPSE BAG ADA ROLOG	1
KABAG ADA ROLOG	1	BAMIN RENMIN ROLOG	1
KSBG MATFASJAS INFOLOG	1	BAMIN BAG INFOLOG	2
KSBG PRASINTAL BAG FASKON	1	BAMIN URKEU SUBBAG RENMIN	1
KSB SENMU BAG PAL	1	BAMIN RENMIN ROLOG POLDA	2
KSB BBMP BAG BEKUM	1	PAUR ALSUSANG BAG PAL	1
KSB RENMIN ROLOG	1	KAUR SUBBAG RENMIN	1
KSB ALSUSANG ROLOG	1	KAUR MINTU RENMIN	1
PAUR LP BAG ADA ROLOG	1	PAUR MATFASJAS INFOLOG	1
KAUR KEU SUBBAG RENMIN	1	PS. PAUR KAPSINTOR BEKUM	1
PAUR P.BMN INFOLOG	1	PS. PAUR PRASINSTAL	1
PS. PAUR KONBANGTA BAG FASKON	1	BANUM BAG BEKUM	1
PS. KAUR GUDANG	1	PS. PAMIN 2 URKEU	1
PAMIN 1 URKEU SUBBAG RENMIN	1	BANUM INFOLOG	1
PS. PAUR SENMU BAG PAL	1	BANUM FASKON	1
BAMIN PAL	2	PS.PAMIN 2 URREN	1
PS.PAMIN TU SUBBAG RENMIN	1	BANUM BEKUM (SPBP)	1
BAMIN LP BAG ADA ROLOG	1	BANUM TU	1
BANUM PAL	1		
JUMLAH			50

Sumber :Polda Riau (2021)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari pada jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi pada suatu wilayah penelitian atau wakil populasi yang diteliti Sugiyono (2011). Teknik pengambilan sampel merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Terdapat berbagai teknik sampling

yang dapat digunakan, sedangkan dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi kurang dari 100 maka populasi tersebut digunakan sebagai sampel Sugiyono (2011). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Logistik Polda Riau yang berjumlah 50 orang maka berdasarkan pengertian populasi dan sampel yang telah dijelaskan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang atau total keseluruhan dari populasi penelitian pada pegawai Biro Logistik Polda Riau.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

3.4.1.1 Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat dihitung (Santoso,2003) ,misalnya usia seseorang,pendapatan,dan sebagainya.

3.4.1.2 Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso,2003), misalnya jenis kelamin,jenis pekerjaan,dan sebagainya.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh peneliti secara langsung yaitu informasi berupa wawancara kepada bagian umum Info Logistik dan administrasi, dan data tertulis dari hasil wawancara tersebut.

3.4.2.2 Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh peneliti ialah dari catatan, dokumentasi tertulis, jurnal yang masih relevan untuk digunakan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden lalu diminta untuk memberikan jawaban dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

3.5.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti kepada pegawai Biro Logistik Polda Riau.

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan penggunaan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode dimana data dikumpulkan, diinterpretasikan dan di analisis sehingga memberikan gambaran yang jelas dan lengkap. Statistic deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variable penelitian analisis deskriptif dapat disajikan dalam bentuk skor minimum, skor maksimum, jangkauan(*range*), men, median, modus, standar, devinisi dan variannya serta dilengkapi dengan table distribusi

frekuensi berikut histogramnya. Untuk itu digunakan skor yang berpedoman pada skala *Ordinal* berikut :

1. Sangat setuju skor 5
2. Setuju skor 4
3. Netral skor 3
4. Tidak setuju skor 2
5. Sangat tidak setuju skor 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Biro Logistik Polda Riau

4.1.1 Pengertian Biro Logistik

Biro Logistik adalah badan staf dan pelaksanaan di tingkat polda yang bertugas menyelenggarakan pembinaan Logistik yang meliputi pembinaan materil, fasilitas dan jasa dilingkungan Polda. Biro Logistik Polda Riau terletak di Jl. Pattimura No.13 Kota Pekanbaru, dengan tahun dan kantor yang baru Biro Logistik Polda Riau sekarang telah disatukan dalam satu kantor yang besar oleh pemerintah dengan bagian dan tugas yang berbeda-beda. Biro Logistik Polda Riau adalah sebuah kantor yang merupakan tempat berbagai penyimpanan alat-alat atau aset kebutuhan Polri seperti amunisi, pakaian, sepatu, tongkat, helm dll. Yang dipimpin atau dikepalai oleh Kombes Pol Munggaran Karta Yuga.

Barang atau jasa biro logistik polda riau bersumber dari dana APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara), APBN sendiri berisi daftar sistematis dan terperinci yang memuat rencana penerimaan dan pengeluaran negara selama satu tahun anggaran.

4.1.2 Lahirnya Kepolisian Komisaris Riau

Sebelum dikeluarkannya Undang-undang No. 16 tahun 1958. Riau yang berstatus keresidenan merupakan bagian administratif dan Provinsi Sumatera Tengah. Dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 60 tahun 1958 tentang pembentukan Daerah Provinsi Riau, maka di Tanjung Pinang diresmikan berdirinya berbagai jawatan dan dinas Pemerintah tingkat I Riau, termasuk Kepolisian pada saat

itu sedang memuncaknya pergolakan PDRI. Pemerintah kemudian membentuk RTP (Resimen Tim Pertempuran) yang dalam waktu singkat berhasil menguasai seluruh Riau Daratan, RTP mendarat di Pekanbaru dalam rangka operasi “Tigas” dan mengisi kekosongan kepemimpinan aparat keamanan. Sehingga pada tahun 1958, KASAD selaku penguasa perang pusat menunjuk Mayor PM Purnomo sebagai pimpinan sementara Kepolisian Riau. Sementara waktu itu Jawatan Kepolisian Negara mengirim Tim Kepolisian yang dipimpin oleh komisaris Polisi Tingkat I R. Moedjoko, Kepolisian komisaris Riau saat itu terdiri dari Polres Kampar yang bermarkas di Pekanbaru dan tugasnya meliputi Kabupaten Kampar serta kota praja Pekanbaru, Polres Indragiri bermarkas di Bengkalis meliputi Kabupaten Bengkalis, dan Polres kepulauan Riau.

Berdasarkan Surat Keputusan Perdana Menteri No Pol 75/71/1958/PM tertanggal 26 Maret 1958 ditetapkan Komisaris Besar Polisi R. Sadikoen sebagai Kepala Kepolisian Komisariat Riau, menyempurnakan organisasi secara bertahap, dan meneruskan koordinasi “Tim bantuan Kepolisian” terhadap Komando operasi Militer di daerah Riau. Di awal terbentuknya Kepolisian Komisariat Riau yang menjadi modal pertama adalah anggota Polisi yang berada di daerah Riau. Setelah dibentuk, pada Juli 1958, KPKOM (Kepala Polisian Komisariat) Riau langsung mengambil langkah-langkah dan kebijaksanaan dalam rangka menyusun dan melengkapi organisasi Kepolisian Komisariat Riau, dengan memindahkan beberapa anggota dari kantor Polisi Resort Kepulauan Riau ke kantor Kepolisian Komisariat Riau.

Di samping kekurangan tenaga pegawai, sangat terasa pula Kepolisian Komisariat Riau kekurangan Logistik dan perumahan, Kantor pun harus menumpang

pada Polisi Resort Kepulauan Riau. Guna menampung para Polisi yang datang dari luar daerah, Kepala Polisi Resort Kepulauan Riau meminjamkan sebuah rumah Kopel, yang kemudian dikenal sebagai Mess I dan Mess II. Dengan keluarnya otorisasi Noodinkwartering tahun 1958, maka secara berangsur-angsur dapat diselesaikan sejumlah bangunan. Berupa satu bangunan semi permanent, terdiri dari 12 ruang untuk kantor Polisi Komisariat Riau dan lima rumah semi permanent untuk perumahan kader dan para kepala bagian, yang semuanya terletak di Jl. Kijang Tanjung Pinang. Pada 20 Januari 1958 terjadi lagi perkembangan baru.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri dalam Negeri dan Otonomi Daerah No Des /52/1/44/25 tanggal 20 Januari 1959, ditetapkan secara formal Pekanbaru sebagai ibu kota daerah Swantara tingkat I Riau. Konsekuensi dari keputusan itu semua Jawatan dan Dinas Pemerintah Tingkat I Riau beserta personil dan perantaraannya harus dipindahkan dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru. Guna menampung segala persoalan berkenaan dengan keputusan kepindahan ibu kota Provinsi Riau tersebut keluarlah Surat Keputusan Perdana Menteri No 389/PM/59 tanggal 22 Agustus 1959. Panitia inter departemental dibentuk. Pada tingkat pusat diketahui Sekjen Kementrian Dalam Negeri dan untuk tingkat daerah, yaitu Daerah Riau Daratan dan Lautan masing-masing diketuai oleh Peperda dan KDMR (Peperda = Penguasa Perang Daerah, KDMR = Komando Daerah Maritime Riau).

4.1.3 Lahirnya Pataka Tuah Sakti Hamba Negeri

Setelah 12 tahun menyanggah kepolisian Komisariat, pada 1970 namanya berubah menjadi Komando Daerah Kepolisian (Kodak) Riau. Bersamaan dengan itu Kepala Kepolisian RI memberikan anugerh pataka yang bernama “Tuah Sakti Hamba Negeri” pemberian ini berdasarkan Surat Keputusan No. Pol :

15/SK/KAPOLRI/1970 tanggal 4 Februari 1970. Pataka “Tuah Sakti Hamba Negeri” diciptakan OK Nazami Jamil yang mempunyai arti sebagai berikut :

a. Tuah

Dapat diartikan suatu keistimewaan dan suatu hal yang diluar biasa. Tuah itu, adalah merupakan kodrat/karunia dari Tuhan Yang Maha Esa bagi makhluknya. Seorang memiliki Tuah, atau apa yang diartikan “orang bertuah” adalah orang istimewa dan luar biasa, melebihi orang yang lain.

b. Sakti

Dapat diartikan sebagai kesanggupan yang melebihi kodrat alam. Orang yang memiliki kesaktian, merupakan orang yang gagah berani bahwa kesaktian ini dapat diperoleh dengan jalan (tapah/bertapah) dan juga ada kepercayaan terhadap jimat-jimat yang sakti bahwa yang memiliki jimat, menyangka dirinya kebal, kebal terhadap peluru dan terhadap senjata tajam dan lain-lain.

c. Hamba Negeri

Dapat diartikan sebagai Abdi dari tanah air, Abdi dari pada Nusa dan Bangsa. Arti keseluruhan adalah bahwa Kepolisian Daerah Riau memiliki tuah dan kesaktian yang diperolehnya baik sebagai kodrat atau karunia dari pada Tuhan Yang Maha Esa maupun dari Negara, Rakyat dan Bangsa. Oleh karena itu maka tuah dan kesaktian tersebut harus pula di abdi kan kepada Tanah Air, TUAH SAKTI HAMBAN NEGERI adalah kata-kata mutiara yang mengandung pengertian dan nilai –nilai falsafah yang tinggi yang pernah diucapkan Pahlawan Melayu Laksamana Hangtuah, dalam hubungan ini ada ungkapan-ungkapan kata sebagai berikut : “untuk apa mencari TUAH, untuk apa mencari SAKTI kalau tidak berguna bagi Negeri ?”. TUAH dan KESAKTIAN itu terletak dalam

PENGABDIAN kepada Negeri, kepada nusa dan bangsa. Upacara penganugrahan Pataka Tuah Sakti Hamba Negeri dilakukan dalam suatu upacara kebesaran di lapangan Hangtuh Pekanbaru, bertepatan dengan Trio Windu Hari Bhayangkara tanggal 1 Juli 1970. Pada upacara tersebut Kapolri Komisaris Jendral Polisi Drs. Hoegeng diwakili oleh Korandak I / Sumatera, Irjen Pol Drs. Murhadi Danuwilogo menganugraahkan Pataka kepada Pangdak IV / Riau Kombes Pol Drs R Achmad Mauludin.

4.2 Tujuan dan Sasaran

4.2.1 Visi

1. Visi Polda Riau

Terwujudnya Riau yang aman dan tertib

2. Visi Biro Logistik

Terwujudnya Biro Logistik sebagai pendukung tugas satuan kerja dalam pelaksanaan operasional kepolisian untuk menciptakan keamanan dan ketertiban serta terwujudnya pelayanan prima terhadap masyarakat

4.2.2 Misi

1. Misi Polda Riau

Melindungi, melayani dan mengayomi masyarakat di Provinsi Riau

2. Misi Biro Logistik

- a. Mengadakan sarana, Prasarana dan peralatan secara transparan, berkualitas dan sesuai kebutuhan
- b. Menyiapkan dukungan peralatan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas Polri sesuai kebutuhan (Daerah Konflik Bencana dan Wilayah Karakteristik Khusus)

- c. Meningkatkan tertib administrasi untuk mendukung pelayanan satuan kerja dalam jajaran Polda Riau
- d. Meningkatkan pelayanan dukungan pada satuan kerja dalam jajaran Polda Riau
- e. Meningkatkan kesejahteraan anggota Polri dan PNS dibidang materil,fasilitas dan jasa serta perbekalan umum yang berkaitan dengan tugas kepolisian
- f. Meningkatkan pembinaan Logistik meliputi pengadaan,penyimpanan,pendistribusian,pemeliharaan dan penghapusan
- g. Meningkatkan pendataan Aset Polri melalui SIMAK BMN
- h. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa dengan LPSE untuk menciptakan proses pengadaan barang dan jasa yang bebas dari KKN

4.2.3 Tujuan jangka menengah

1. Tujuan Polda Riau
 - a. Menjamin terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat diseluruh wilayah Prov.Riau
 - b. Menegakkan hukum secara berkeadilan
 - c. Mewujudkan personel Polda Riau yang professional
 - d. Modernisasi pelayanan di Polda Riau dan jajaran
 - e. Menerapkan manajemen Polri yang terintegrasi dan terpercaya di Polda Riau dan jajarannya
2. Tujuan Biro Logistik

- a. Terpenuhnya sarana prasarana dan amatsus polri yang modern di jajaran Polda Riau
- b. Mewujudkan personel Biro Logistik yang professional
- c. Modernisasi pelayanan di Biro Logistik
- d. Terpenuhnya perlengkapan perorangan (Kaporlap) anggota Polri dan PNS

4.3 Job Description

Berikut ini adalah job description yang diatur oleh Biro Logistik Polda Riau menurut tugas-tugasnya :

1. Pengarah

Membina dan mengarahkan program kerja Memberikan kebijakan untuk pelaksanaan kegiatan Memantau dan mengevaluasi kegiatan

2. Kepala LPSE

Memimpin harian LPSE Memberikan arahan teknis terhadap pelaksanaan kegiatan LPSE Menyusun laporan kegiatan LPSE

3. Sekretaris

Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan pengendalian terhadap program, kegiatan administrasi dan sumber daya di lingkungan LPSE

4. Administrator

- Menyiapkan(setup) perangkat teknis sistem informasi(hardware)
Memelihara server LPSE dan perangkat lainnya Menangani permasalahan teknis sistem informasi yang terjadi
- Memberikan informasi dan masukan kepada LPSE pusat tentang kendala-kendala teknis yang terjadi di LPSE

- Melaksanakan instruksi teknis dari LPSE pusat

5. Verifikator

Menangani pendaftaran pengguna LPSE Melakukan verifikasi seluruh informasi dan dokumen sebagai persyaratan pendaftaran pengguna LPSE Menyetujui dan menolak permohonan pendaftaran pengguna LPSE berdasarkan hasil verifikasi

4.4 Fungsi Biro Logistik

Ada beberapa fungsi-fungsi dari Biro Logistik Polda Riau diantaranya :

1. Pembinaan logistic dalam lingkungan polda
2. Penyusunan rencana kebutuhan pembangunan fasilitas dan kontruksi peralatan
3. Pembangunan fasilitas dan kontruksi serta pengadaan materil logistic sesuai program dan lingkup batas kewenangannya
4. Perencanaan,pengadministrasian dan penatausahaan SIMAK BMN dan keuangan
5. Penyimpanan,pemeliharaan,perbaikan dan pendistribusian materil logistic serta perbekalan umum
6. Penginventarisasian seluruh materil logistic dan asset polri dalam lingkungan polda dan penghapusannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
7. Pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan biro logistic

4.5 Makna / Arti Logo Biro Logistik

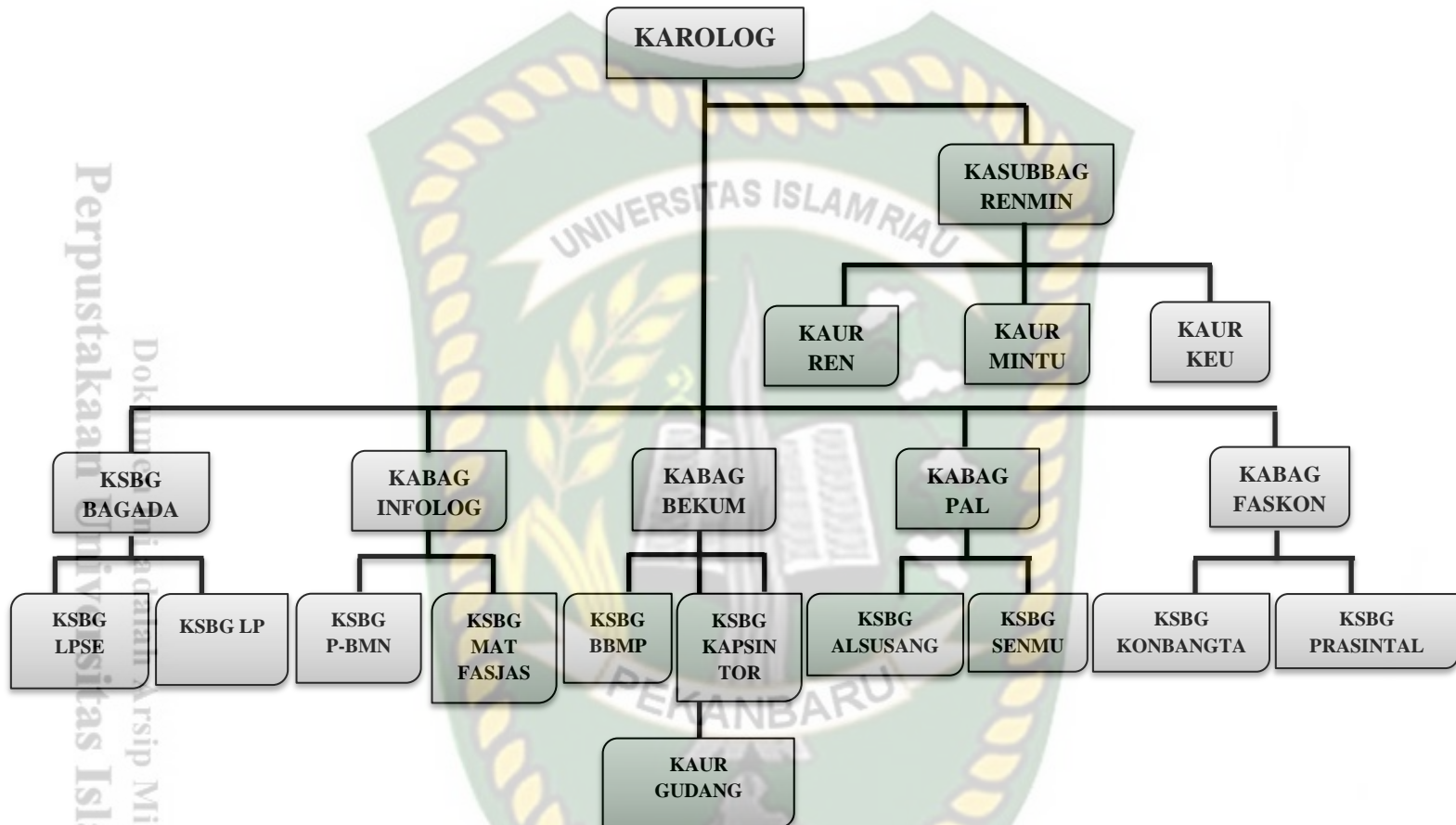
Gambar 4.1
Logo
(Biro Logistik Polda Riau)



Sayap burung yang membentang masing-masing tujuh helai melukiskan kegiatan proses penentuan kebijakan lingkup slog Polri secara bulat utuh terpadu dan terarah,dalam rangkaian upaya pengusahaan dan penyediaan serta pendayagunaan/pengerahan materil,fasilitas dan jasa secara tepat,agar fungsi Polri dapat diselenggarakan secara mantap,efektif dan efisien dengan sasaran sesuai prinsip 7 tepat yaitu : tepat jenis,jumlah,waktu,tempat,guna/pemakaian,mutu/kualitas dan harga.

4.6 Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur organisasi
(Biro Logistik Polda Riau)



Sumber : Biro Logistik

Pada tanggal 28 september 2018 berdasarkan peraturan kapolri nomor 14 tahun 2018 Biro Logistik Polda Riau telah membentuk struktur organisasi agar pegawai mengetahui wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Biro Logistik Polda Riau telah banyak mengalami perubahan dan penyempurnaan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan perusahaan. Struktur organisasi yang digunakan sekarang merupakan jabatan structural.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang membahas mengenai hasil dari pada penelitian “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Logistik Polda Riau” dengan menggunakan analisis yang telah ditetapkan pada bab 3 sebelumnya. Analisis pada penelitian ini diolah dengan mengacu pada data-data primer yang didapatkan dari hasil sebaran kusioner di Polda Riau khususnya pada karyawan bagian biro logistik Polda Riau dengan jumlah responden yaitu sebanyak 50 responden total keseluruhan pegawai bagian biro logistik Polda Riau.

Penetapan Jumlah responden atau sampel dalam penelitian ditetapkan berdasarkan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5.1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi pada 4 karakteristik diantaranya yaitu : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan karakteristik responden berdasarkan masa bekerja pada Polda Riau khususnya pada bagian biro logistik. Berikut merupakan deskripsi karakteristik responden yang terdapat dalam penilitian.

5.1.1 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	27	54 %
2	Perempuan	23	46 %

Total	50	100 %
-------	----	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan dari table 5.1 diatas maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai bagian biro logistik Polda Riau yaitu jumlah laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase (54 %) dan jumlah pegawai perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase (46 %). Maka dari gambaran tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 Tahun	9	18 %
2	26-30 Tahun	12	24 %
3	31-35 Tahun	3	6 %
4	36-40 Tahun	7	14 %
5	41-45 Tahun	3	6 %
6	46-50 Tahun	4	8 %
7	51-55 Tahun	9	18 %
8	56-60 Tahun	3	6 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan dari table 5.2 diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada biro logistik Polda Riau berdasarkan rentang usia yaitu : pegawai dengan rentang 20-25 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase (18 %), pegawai dengan rentang 26-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase (24 %), pegawai dengan rentang 31-35 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (6 %), pegawai dengan rentang 36-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase (14 %), pegawai

dengan rentang 41-45 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (6 %), pegawai dengan rentang 46-50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (8 %), pegawai dengan rentang 51-55 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase (18 %) dan pegawai dengan rentang 56-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (6 %). Maka dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dengan rentang usia 26-30 tahun adalah yang paling banyak.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Akhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	37	74 %
2	Diploma	4	8 %
3	Sarjana (S1)	8	16 %
4	Pasca Sarjana (S2)	1	2 %
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan dari table 5.3 maka dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada biro logistik Polda Riau berdasarkan tingkat pendidikan yaitu : pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 37 orang dengan persentase (74 %), pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase (8 %), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase (16 %) serta pegawai dengan tingkat pendidikan S2 yang hanya terdapat 1 orang pegawai dengan persentase (2 %). Maka dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA adalah yang paling banyak.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	4	8 %
2	1- 5 Tahun	17	34 %
3	6-10 Tahun	6	12 %
4	11-15 Tahun	6	12 %
5	16-20 Tahun	2	4 %
6	> 20 Tahun	15	30 %
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan dari table 5.4 maka dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada biro logistik Polda Riau berdasarkan masa bekerja atau lamanya bekerja yaitu : pegawai yang baru bekerja kurang dari 1 tahun (< 1 tahun) yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase (8 %), pegawai yang sudah bekerja selama 1- 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase (34 %), pegawai yang sudah bekerja selama 6- 10 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase (12 %) begitu juga pegawai yang sudah bekerja selama 11-15 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase (12 %), pegawai yang sudah bekerja selama 16-20 tahun hanya terdapat 2 orang dengan persentase (4 %) dan selanjutnya pegawai yang sudah bekerja lebih dari pada 20 tahun (> 20 tahun) yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase (30 %). Maka dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dengan masa bekerja 1-5 tahun adalah yang paling banyak.

5.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data pada penelitian merupakan hal sangat penting serta merupakan suatu hipotesis yang sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam

penelitian tersebut. Adapun jenis uji data yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini maka menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas (Iskandar, 2010).

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang terdapat pada suatu penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner penelitian akan di katakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mnegungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Jika r hitung lebih besar dari r tabel. Maka hipotesis suatu penelitian tidak dapat ditolak atau dinyatakan valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 50 sampel yang dalam proses selanjutnya diperoleh nilai (df) $50-2$ adalah 48 maka nilai r tabel dengan alpha 5 % adalah 0,278. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dialam tabel uji validitas pada setiap variabel dalam peneliaian ini, sebagaimana berikut.

5.2.1.1 Uji Validitas Variabel Disiplin

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No. Butir Soal	r hitung	r tabel 5% (48)	Kriteria
X1.1	0,315	0,278	VALID
X1.2	0,531	0,278	VALID
X1.3	0,406	0,278	VALID
X1.4	0,572	0,278	VALID
X1.5	0,527	0,278	VALID
X1.6	0,564	0,278	VALID
X1.7	0,419	0,278	VALID
X1.8	0,641	0,278	VALID
X1.9	0,511	0,278	VALID
X1.10	0,415	0,278	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel uji validitas pada variable disiplin sebagaimana yang tertera diatas, maka dapat diketahui jumlah pertanyaan atau indikator pada variable

disiplin yang terdapat didalam kusioner penelitian yaitu sebanyak 10 indikator dengan hasil uji validitas pada setiap indikator adalah valid terhadap semua item pertanyaan. Asumsi validitas tersebut diambil berdasarkan nilai r hitung pada masing-masing indikator yang bernilai lebih besar dari pada nila r tabel yaitu $> 0,278$. Sebagaimana hasil nilai validitas dari keseluruhan indikator variabel disiplin maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin adalah valid. Berdasarkan tabel 5.5 maka juga diketahui bahwa indikator X1.8 merupakan indikator dengan nilai validitas tertinggi dari pada indikator lainnya yaitu sebesar $0,641 > 0,278$.

5.2.1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Butir Soal	r hitung	r tabel 5%(48)	Kriteria
X2.1	0,365	0,278	VALID
X2.2	0,660	0,278	VALID
X2.3	0,728	0,278	VALID
X2.4	0,382	0,278	VALID
X2.5	0,481	0,278	VALID
X2.6	0,542	0,278	VALID
X2.7	0,382	0,278	VALID
X2.8	0,446	0,278	VALID
X2.9	0,495	0,278	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel uji validitas pada Variabel Motivasi Kerja sebagaimana yang tertera diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pertanyaan atau indikator pada Variabel Motivasi Kerja yang terdapat didalam kusioner penelitian yaitu sebanyak 9 indikator dengan hasil uji validitas pada setiap indikator adalah valid terhadap semua item pertanyaan. Asumsi validitas tersebut diambil berdasarkan nilai r hitung pada masing-masing indikator yang bernilai lebih besar dari pada nila r tabel yaitu $> 0,278$. Sebagaimana hasil nilai validitas dari keseluruhan indikator Variabel

Motivasi Kerja maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja adalah valid. Berdasarkan tabel 5.6 maka juga diketahui bahwa indikator X2.3 merupakan indikator dengan nilai validitas tertinggi dari pada indikator lainnya yaitu sebesar $0,728 > 0,278$.

5.2.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Butir Soal	r hitung	r tabel 5% (46)	Kriteria
Y1.1	0,493	0,278	VALID
Y1.2	0,487	0,278	VALID
Y1.3	0,641	0,278	VALID
Y1.4	0,466	0,278	VALID
Y1.5	0,508	0,278	VALID
Y1.6	0,461	0,278	VALID
Y1.7	0,584	0,278	VALID
Y1.8	0,520	0,278	VALID
Y1.9	0,348	0,278	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel uji validitas pada Variabel Kinerja Karyawan sebagaimana yang tertera diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pertanyaan atau indikator pada Variabel Kinerja Karyawan yang terdapat didalam kusioner penelitian yaitu sebanyak 9 indikator dengan hasil uji validitas pada setiap indikator adalah valid terhadap semua item pertanyaan. Asumsi validitas tersebut diambil berdasarkan nilai r hitung pada masing-masing indikator yang bernilai lebih besar dari pada nila r tabel yaitu $> 0,278$. Sebagaimana hasil nilai validitas dari keseluruhan indikator Variabel Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan adalah valid. Berdasarkan tabel 5.7 maka juga diketahui bahwa indikator Y1.3

marupakan indikator dengan nilai validitas tertinggi dari pada indikator lainnya yaitu sebesar $0,641 > 0,278$.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabelitas dilakukan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari Variabel. Suatu variabel pada suatu penelitian akan dikatakan realibel ataupun dikatakan handal dan bisa dijadikan sebagai bahan dalam penelitian apabila jawaban responden terhadap pertanyaan pada kusioner penelitian terlihat konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Cara untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data atau disebut Realibelitas adalah dengan melakukan uji Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan realibel apabila $\alpha \geq 0,60$ maka hasil dikatakan Reliable (Nugroho, 2009). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (Ghozali, 2011) menyebutkan bahwa suatu variable dikatakan handal (realibel) jika memiliki koefisien cronchbach's alpha lebih dari 0,60.

Dalam ilmu statistik Cronbach Alpha adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu :

1. Antara 0,800 - 1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600 - 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 - 0,599 = Sedang
4. Antara 0,200 - 0,399 = Rendah
5. Antara 0,000 - 0,199 = Sangat Rendah

Berikut merupakan hasil dari pada uji reabilitas pada setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria
Disiplin	10	0,640	REALIBEL
Motivasi Kerja	9	0,614	REALIBEL
Kinerja Karyawan	9	0,631	REALIBEL

Sumber : Hasil Olahan SPSS Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas maka dapat diketahui bahwa kusioner pada penelitian ini dinyatakan Realibel sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Asumsi pernyataan Realibelitasnya bahan penelitian ini berdasarkan hasil uji data dengan nilai Cronbach's Alpha adalah diatas $> 0,60$ terhadap masing-masing variabel penelitian.

5.3 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian yang terdiri dari gambaran lokasi penelitian, variabel-variabel penelitian, keadaan respondem yang diteliti serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel ataupun mendeskripsikan indikator-indikator yang tertera dalam variabel penelitian yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh (Nazir, 2003), "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang".

Berikut merupakan penjabaran analisis deskriptif pada masing-masing variable penelitian yaitu : variabel disiplin, motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan.

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin

Variabel Disiplin sebagaimana yang tertera dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau bisa disebut sebagai variabel yang tidak terikat oleh variabel lainnya. Terdapat 10 pertanyaan atau indikator yang tertera didalam kusioner yang terbagi pada 4 dimensi atau bentuk-bentuk variabel disiplin kerja yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, kehadiran dan bekerja etis. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam variabel disiplin kerja diantaranya yaitu :

(1) Pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Biro Logistik Polda Riau, (2) Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (3) Pegawai yang tidak mentaati peraturan Biro Logistik Polda Riau dan Melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi, (4) Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di Biro Logistik Polda Riau, (5) Pegawai Biro Logistik Polda Riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya, (6) Pegawai Biro Logistik Polda Riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, (7) Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu datang tepat waktu, (8) Pegawai Biro Logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhairan dalam bekerja, (9) Pegawai Biro Logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhairan dalam bekerja dan (10) Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor.

Indikator- indikator diatas merupakan pertanyaan yang tertera didalam kusioner variabel disiplin yang digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan deskripsi hasil dari masing-masing indikator sesuai dengan dimensinya pada variabel disiplin kerja.

5.3.1.1 Disiplin Preventif

Dimensi pertama pada variabel disiplin kerja yaitu Disiplin Preventif merupakan tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Adapun yang menjadi tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong pegawai yang bekerja pada suatu instansi tertentu agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini, pegawai berusaha menegakkan disiplin diri, tanpa harus pimpinan memaksanya. Kesuksesan pendisiplinan preventif, terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam penelitian ini terdapat dua indikator yang tertera dalam disiplin preventif yaitu mentaati peraturan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut adalah analisis deskriptif dari “indikator mentaati peraturan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” hasil dari pada sebaran kusioner penelitian.

5.3.1.1.1 Pegawai Harus Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan

Indikator pertama dari pada dimensi Disiplin Preventif variabel disiplin yaitu “Pegawai Harus Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan”. Peraturan merupakan sesuatu hal yang penting untuk dimiliki setiap instansi baik oleh instansi pemerintahan mau instansi swasta adanya peraturan yang diterapkan oleh suatu instansi bertujuan untuk berjalannya fungsi dari pada instansi tersebut dan tercapainya tujuan utama hal tersebut karena peraturan bisa menjadi sebagai alat kontrol untuk terciptanya kedisiplinan pada setiap karyawan atau anggota dari instansi tersebut. Setelah adanya peraturan yang dikira cukup tepat untuk menjaga dan memajukan instansi tersebut maka penting sekali bagi para pegawai yang bekerja

untuk mentaati peraturan yang telah disepakati.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai polda riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Harus Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan”.

Tabel 5.9
Pegawai Harus Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan

No	X1.1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	76 %
2	Setuju	10	20 %
3	Netral	2	4 %
4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian pada sub indikator “Pegawai Harus Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan” sebagaimana yang tertera pada tabel 5.9 diatas yang masuk pada kategori disiplin preventif didalam variabel disiplin kerja. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden yaitu rata-rata responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian dimana terdapat 38 responden yang menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (76 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 10 tanggapan responden dengan persentase yaitu (20 %) dan pada tanggapan netral maka hanya terdapat 2 tanggapan responden dengan persentase yaitu (4 %). Sedangkan pada pernyataan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Berdasarkan uraian rekapitulasi diatas, hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator pernyataan “Pegawai Harus Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan” maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai polda riau bagian biro logistik

sangat setuju untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi Kepemerintahan Polda Riau adapun responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya belum sampai 5 tahun dan tingkat pendidikan adalah SMA dan D1 hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.1.2 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Indikator kedua yang juga masuk pada dimensi Disiplin Preventif variabel disiplin yaitu “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Dalam dunia kerja baik pada instansi pemerintahan, swasta maupun perusahaan tertentu maka dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan setiap pegawai harus siap dengan konsekuensi batas waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Maksud dari pada menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah agar tidak menumpuknya pekerjaan lain yang harus dikerjakan dalam waktu bersamaan dan dalam kondisi tertentu pekerjaan dituntut selesai tepat waktu karena memang diperlukan dalam waktu yang cepat pula. Maka para pegawai yang sudah komitmen dengan aturan kerjanya harusnya mampu membangun disiplin pada dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan tepat pada waktunya.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai polda riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

Tabel 5.10
Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	X1.2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	74 %
2	Setuju	13	26 %
3	Netral	0	0 %

4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian pada Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” yang masuk pada kategori disiplin preventif didalam variabel disiplin kerja. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden yaitu rata-rata responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian. Dimana terdapat 37 responden yang menanggapi sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase yaitu (74 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 13 tanggapan responden dengan persentase yaitu (26 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Berdasarkan uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” diatas Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai polda riau bagian biro logistik sangat setuju untuk berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Instansi Kepemerintahan Polda Riau dengan tepat waktu.

5.3.1.2 Disiplin Korektif

Dimensi kedua pada variabel disiplin kerja yaitu disiplin korektif, disiplin korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan

mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman instansi yang berlaku. Bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut akan dikenakan sanksi berupa hukuman tertentu hal tersebut bertujuan untuk memberi efek jera terhadap pegawai tersebut agar tidak melakukan pelanggaran kembali.

Dalam penelitian ini terdapat empat indikator yang tertera dalam disiplin korektif yaitu “pegawai yang tidak mentaati peraturan biro logistik polda riau dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi, melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di biro logistik polda riau, pegawai biro logistik polda riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya dan pegawai biro logistik polda riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan”. Berikut adalah analisis deskriptif dari pada masing-masing indikator tersebut hasil dari pada sebaran kusioner penelitian.

5.3.1.2.1 Sanksi Terhadap Pegawai yang Tidak Mentaati Peraturan

Indikator pertama yang masuk pada dimensi Disiplin Korektif variabel disiplin yaitu pernyataan “pegawai yang tidak mentaati peraturan biro logistik polda riau dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi”. Sanksi yang diberikan kepada anggota atau pegawai yang melakukan kesalahan, baik karena pelanggaran aturan yang ditetapkan maupun pelanggaran lainnya yang terdapat pada suatu instansi, sanksi tersebut merupakan suatu bentuk upaya untuk memberikan efek rasa jera kepada pegawai yang bersangkutan agar tidak melakukan kesalahan yang sama atau kesalahan lainnya. Hal tersebut bertujuan agar terlaksananya fungsi kerja suatu instansi dengan baik serta untuk menjaga kondisi kinerja pegawai agar terus membaik maka penerapan sanksi perlu dilakukan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai polda riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “pegawai yang tidak mentaati peraturan biro logistik Polda Riau dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi”.

Tabel 5.11
Sanksi Terhadap Pegawai yang Tidak Mentaati Peraturan

No	X1.3		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	58 %
2	Setuju	17	34 %
3	Netral	4	8 %
4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian pada Sub indikator pernyataan “Pegawai yang tidak mentaati peraturan biro logistik Polda Riau dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi” yang masuk pada kategori disiplin korektif didalam variabel disiplin kerja. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden yaitu rata-rata responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian. Dimana terdapat 29 responden yang menanggapi sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase yaitu (58 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 17 tanggapan responden dengan persentase (34 %) dan pada tanggapan netral maka hanya terdapat 4 tanggapan responden dengan persentase (8 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Berdasarkan uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator pernyataan “Pegawai yang tidak mentaati peraturan biro logistik Polda Riau

dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai polda riau bagian biro logistik sangat setuju jika ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistic. Adapun responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya belum sampai 5 tahun bahkan kurang dari 4 tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.2.2 Perbaikan Terhadap Pegawai yang Melanggar Aturan

Indikator kedua yang masuk pada dimensi Disiplin Korektif variabel disiplin yaitu pernyataan “Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di biro logistik polda riau”. Setelah pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi tertentu diberikan sanksi dengan tujuan untuk memberikan efek rasa jera maka selanjutnya perlu adanya tindakan atau upaya perbaikan yang dilakukan terhadap pegawai tersebut, upaya perbaikan tersebut dapat berupa arahan, motivasi dan lain sebagainya. Upaya perbaikan tersebut bertujuan agar pegawai yang melanggar aturan mendapatkan arahan setelah melakukan suatu kesalahan sehingga dapat memperbaiki sikap dan prilakunya untuk kedepan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai polda riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di biro logistik polda riau”.

Tabel 5.12
Perbaikan Terhadap Pegawai yang Melanggar Aturan

No	X1.4		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	52 %
2	Setuju	21	42 %
3	Netral	3	6 %
4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian pada Sub indikator pernyataan “Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di biro logistik polda riau” yang masuk pada kategori disiplin korektif didalam variabel disiplin kerja. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden yaitu rata-rata responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian. Dimana terdapat 26 responden yang menanggapi sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase yaitu (52 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 21 tanggapan responden dengan persentase (42 %) dan pada tanggapan netral maka hanya terdapat 3 tanggapan responden dengan persentase (6 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Berdasarkan uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator pernyataan “Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di biro logistik polda riau” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai polda riau bagian biro logistik sangat setuju jika ada upaya perbaikan terhadap pegawai yang telah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh instansi

Polda Riau. Adapun responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya yang belum sampai 5 tahun dan 2 responden baru bekerja kurang dari 1 setengah tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.2.3 Konsisten Dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan

Indikator ketiga yang masuk pada dimensi Disiplin Korektif variabel disiplin yaitu pernyataan “Pegawai biro logistik polda riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya”. Suatu tugas pekerjaan yang telah diberikan atas kepada bawahannya wajib harus dituntaskan atau diselesaikan dengan sebaik mungkin, oleh karena itu penting bagi pegawai yang bekerja untuk bersikap konsisten dengan pekerjaannya, konsisten dengan cara kerja yang baik, benar dan efektif serta konsisten terhadap hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan. Sikap konsisten tersebut juga bermaksud agar hasil dari suatu pekerjaan tidak berubah-ubah.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai polda riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik polda riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya”.

Tabel 5.13
Konsisten Dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan

No	X1.5		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	62 %
2	Setuju	18	36 %
3	Netral	1	2 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian pada Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik polda riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya”, yang masuk pada kategori disiplin korektif didalam variabel disiplin kerja. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden yaitu sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian. Dimana terdapat 31 responden yang menanggapi sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase yaitu (62 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 18 tanggapan responden dengan persentase (36 %) dan pada tanggapan netral maka hanya terdapat 1 tanggapan responden dengan persentase (2 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Berdasarkan uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik polda riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau bagian biro logistik sangat setuju dengan sikap konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun terdapat 1 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya baru 1 tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.2.4 Bekerja Keras Sesuai Jam Kerja

Indikator keempat yang masuk pada dimensi Disiplin Korektif variabel disiplin yaitu pernyataan “Pegawai biro logistik polda riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan”. Bekerja keras yang dimaksudkan dalam pernyataan penelitian ini yaitu suatu bentuk implementasi komitmen dari para

pegawai yang bekerja dengan kinerja yang baik dan berusaha mengutamakan pekerjaan pada saat jam kerja sehingga tidak main-main atau lalai terhadap pekerjaan serta upaya pegawai untuk lebih gigih dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan hingga pekerjaan tersebut tuntas.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai polda riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik polda riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan”.

Tabel 5.14
Bekerja Keras Sesuai Jam Kerja

No	X1.6		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	56 %
2	Setuju	14	28 %
3	Netral	8	16 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.14 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas yaitu terdapat 28 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase yaitu (56 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 14 tanggapan responden dengan persentase (28 %) dan pada tanggapan netral maka terdapat 8 tanggapan responden dengan persentase (16 %) Sedangkan pada

tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Berdasarkan uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik polda riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau bagian biro logistik sangat setuju untuk bekerja lebih keras selama sesuai dengan jam kerjanya. Adapun terdapat 8 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya rata-rata kurang dari 5 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA dan hanya 1 responden dengan tingkat pendidikan D3 hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.3 Kehadiran

Dimensi ketiga pada variabel disiplin kerja yaitu kehadiran. Pada dasarnya kehadiran merupakan salah satu bentuk ketegori dari pada disiplin kerja sehingga menjadi hal wajib yang harus dilakukan bagi para pegawai yang bekerja pada instansi tertentu maka untuk mengetahui kehadiran para pegawai yang bekerja maka suatu instansi dapat melakukan program absensi bagi para pegawai yang masuk kerja melaksanakan absensi tersebut merupakan salah satu tanda disiplin waktu pegawai yang bertujuan agar para pegawai terbiasa disiplin terhadap waktu dan bisa hadir lebih awal pada saat kerja, absensi tersebut tidak cukup hanya ditandai oleh tanda tangan namun juga harus ada absensi wajah sebagai tanda kehadiran dan disiplin bagi para pegawai yang bekerja.

Dalam penelitian ini terdapat dua indikator yang tertera dalam disiplin kehadiran diantaranya yaitu : “Pegawai biro logistik polda riau selalu datang tepat

waktu dan Pegawai Biro Logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhairan dalam bekerja”. Berikut adalah analisis deskriptif dari pada masing-masing indikator tersebut hasil dari pada sebaran kusioner penelitian.

5.3.1.3.1 Datang Tepat Waktu

Indikator pertama yang masuk pada dimensi Kehadiran, variabel disiplin kerja yaitu pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu datang tepat waktu”. Pada dasarnya kehadiran pegawai pada tempat kerja dengan tepat waktu merupakan bentuk kedisiplinan pribadi dari pada pegawai tersebut, namun hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja dari pada pegawai yang bersangkutan. Pada suatu instansi tertentu penting untuk memiliki pegawai yang bisa disiplin terhadap waktu kerja salah satunya adalah hadir tepat waktu ditempat kerja sehingga pegawai yang bersangkutan bisa menjalankan tugas pekerjaan lebih cepat tanpa menunda-menunda.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu datang tepat waktu”.

Tabel 5.15
Datang Tepat Waktu

No	X1.7		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	70 %
2	Setuju	15	30 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.15 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden

penelitian yaitu sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas dimana terdapat 35 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (70 %) dan pada tanggapan setuju maka terdapat 15 tanggapan responden dengan persentase (30 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu datang tepat waktu” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistik selalu berusaha untuk hadir pada tempat kerja dengan tepat waktu.

5.3.1.3.2 Memberikan Alasan Yang Jelas Atas Ketidakhairan Kerja

Selanjutnya indikator kedua yang juga masuk pada dimensi Kehadiran, variabel disiplin kerja yaitu pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhadiran dalam bekerja”. Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta pada umumnya pasti memberikan dispensasi pada pegawai yang tidak hadir bekerja dengan syarat ketidakhadiran tersebut beralasan dengan tepat dan bisa diterima, seperti : sakit, ada keluarga yang meninggal dan lain sebagainya. Hal tersebut bertujuan agar tidak ada pegawai yang tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas karena hal tersebut bisa mempengaruhi aktifitas instansi terkait yang tidak bisa berjalan dengan baik.

Tabel berikut merupakan hasil rekapan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhadiran dalam

bekerja”.

Tabel 5.16
Memberikan Alasan Yang Jelas Atas Ketidakhairan Kerja

No	X1.8		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	64
2	Setuju	17	34
3	Netral	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.16 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata dari responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas dimana terdapat 32 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (64 %), selanjutnya pada tanggapan setuju, terdapat 17 tanggapan responden dengan persentase (34 %) dan pada tanggapan netral hanya ada 1 tanggapan responden dengan persentase (2 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhadiran dalam bekerja” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistik sangat setuju untuk memberikan alasan atau kabar jika tidak bisa hadir untuk bekerja. Adapun terdapat 1 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya rata-rata kurang dari 1 tahun atau baru 7 bulan serta dengan tingkat

pendidikan adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.4 Bekerja Etis

Dimensi terakhir atau keempat dari variabel disiplin kerja yaitu Bekerja Etis. Bekerja Etis atau disebut juga etika kerja merupakan adalah serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh seorang pegawai atau bagian dari manajemen instansi tertentu dalam mengatur regulasi dalam bekerja. Etika kerja disebut juga sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai dalam hidup mereka. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dipahami bahwa penting bagi para pegawai instansi tertentu untuk memiliki etika kerja yang baik karena hal tersebut bisa mempengaruhi nilai-nilai kehidupan dan kinerja dari para pegawai tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat dua indikator yang tertera dalam dimensi atau kategori Bekerja Etis diantaranya yaitu : “Pegawai biro logistik Polda Riau menjaga hubungan kerja terhadap rekan sekerja dan Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor”. Berikut adalah analisis deskriptif dari pada masing-masing indikator tersebut hasil dari pada sebaran kusioner penelitian.

5.3.1.4.1 Menjaga Hubungan Kerja Terhadap Rekan Sekerja

Indikator pertama yang terdapat dalam dimensi Bekerja Etis, variabel disiplin kerja yaitu pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau menjaga hubungan kerja terhadap rekan sekerja”. Pada suatu instansi baik instansi pemerintahan maupun swasta pasti mengharapkan ikatan atau hubungan yang baik dan selalu terjaga diantara para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Hubungan baik dari para

pegawai tersebut merupakan salah satu hal penting pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai untuk semakin baik. Sederhananya jika para pegawai yang bekerja tidak bisa menjaga hubungan terhadap sesama rekan kerja bahkan saling bermasalah secara pribadi maka masalah tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan bahkan ada sikap canggung terhadap sesama rekan kerja.

Tabel berikut merupakan hasil rekapan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau menjaga hubungan kerja terhadap rekan sekerja”.

Tabel 5.17
Menjaga Hubungan Kerja Terhadap Rekan Sekerja

No	X1.9		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	74 %
2	Setuju	11	22 %
3	Netral	2	4 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.17 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata dari responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas dimana terdapat 37 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (74 %), selanjutnya pada tanggapan setuju, terdapat 11 tanggapan responden dengan persentase (22 %) dan pada tanggapan netral hanya ada 2 tanggapan responden dengan persentase (4 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden

sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik Polda Riau menjaga hubungan kerja terhadap rekan sekerja” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistik sangat setuju untuk menjaga hubungan baik dengan sesama pekerja atau pegawai lainnya. Adapun terdapat 2 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya adalah 2 tahun dan 1 tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah D3 dan SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.1.4.2 Selalu Menjaga Etika Dalam Lingkungan Kantor

Indikator selanjutnya yang juga terdapat dalam dimensi Bekerja Etis, variabel disiplin kerja yaitu pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor”. Sebagaimana dijabarkan sebelumnya bahwa etika kerja yang baik merupakan serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh pegawai yang bekerja pada instansi tertentu. Pada suatu instansi penting untuk memiliki para pegawai yang bisa menjaga etika yang baik dalam lingkungan kerja hal tersebut demi sikap menghormati dan saling menghargai sesama pegawai.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor”.

Tabel 5.18

Selalu Menjaga Etika Dalam Lingkungan Kantor

No	X1.10		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	43	86 %
2	Setuju	7	14 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.18 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau hampir dari keseluruhan responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas dimana terdapat 43 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (86 %) dan pada tanggapan setuju maka hanya terdapat 7 tanggapan responden dengan persentase (14 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistik sangat setuju untuk selalu menjaga etika kerja dengan sebaik mungkin dan saling menghargai sesama.

5.3.1.5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan seluruh uraian hasil dari pada tanggapan responden terhadap seluruh indikator yang tertera pada Variabel Disiplin Kerja maka selanjutnya dapat dirangkum kedalam kesatuan rekapitulasi data tanggapan responden khususnya pada

Variabel Disiplin Kerja. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui hasil skoring dari pada masing-masing tanggapan responden sehingga juga diketahui kategori dari tanggapan responden Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini.

Didalam penelitian ini terdapat dua jenis status pegawai yang berbeda yaitu pegawai dengan status Polri sebanyak 36 orang dan pegawai dengan status sebagai ASN sebanyak 14 orang. Maka berdasarkan hal tersebut rekapitulasi responden dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua yang sesuai dengan status pegawai responden dalam penelitian. Berikut merupakan rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja hasil dari pada tanggapan responden pegawai Polri dan ASN pada biro logistik Polda Riau, yang dapat dilihat pada tabel 5.19 dan 5.20 sebagaimana berikut ini.

Tabel 5.19
Rekapitulasi Pegawai (Polri) Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator (X1) Variabel Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Biro Logistik Polda Riau	0	0	0	6	30	36	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	24	150	174		
	Persentase	0	0	0	12	60	72		
2	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	10	26	36	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	40	130	170		
	Persentase	0	0	0	20	52	72		
3	Pegawai yang tidak mentaati peraturan Biro Logistik Polda Riau dan Melakukan kesalahan akan dikenakan Sanksi	0	0	0	12	24	36	4,7	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	48	120	168		
	Persentase	0	0	0	24	48	72		
4	Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di Biro Logistik Polda Riau	0	0	0	16	20	36	4,6	Sangat Baik

	Bobot Skor	0	0	0	64	100	164			
	Persentase	0	0	0	32	40	72			
5	Pegawai Biro Logistik Polda Riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya	0	0	0	13	23	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	52	115	167			
	Persentase	0	0	0	26	46	72			
6	Pegawai Biro Logistik Polda Riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	0	0	0	13	23	36	4,6	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	52	115	167			
	Persentase	0	0	0	26	46	72			
7	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu datang tepat waktu	0	0	0	10	26	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	40	130	170			
	Persentase	0	0	0	20	52	72			
8	Pegawai Biro Logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhairan dalam bekerja	0	0	0	12	24	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	48	120	168			
	Persentase	0	0	0	24	48	72			
9	Pegawai Biro Logistik Polda Riau menjaga hubungan kerja terhadap rekan sekerja	0	0	0	7	29	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	28	145	173			
	Persentase	0	0	0	14	58	72			
10	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor	0	0	0	5	31	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	20	155	175			
	Persentase	0	0	0	10	62	72			
Total Skor Bobot		1.696								

Sumber : Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi data tanggapan responden pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai polri “Variabel Disiplin Kerja”. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.19 diatas maka diketahui bahwa semua indikator berada dalam ketagori sangat baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja maka diketahui nilai hasil skoring dari keseluruhan tanggapan

responden pegawai dengan status sebagai polri adalah sebesar 1.696. Selanjutnya untuk mengetahui nilai atau kelas interval dari Variabel Disiplin Kerja (X1) maka dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditetapkan, sebagaimana yang tertera dibawah ini :

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 36 = 1800$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 36 = 360$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Berdasarkan hasil analisis terhadap nilai tertinggi dan terendah sebagaimana yang tertera diatas. Maka dapat diketahui kelas interval dari Variabel Disiplin Kerja (X1) pada pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai polri adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	1516	-	1800
Setuju	=	1227	-	1515
Netrall	=	938	-	1226
Tidak Setuju	=	649	-	937
Sangat Tidak Setuju	=	360	-	648

Berdasarkan uraian hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat dideskripsikan bahwa Variabel Disiplin Kerja hasil sebaran kusioner pada Instansi pemerintah Polda Riau khususnya pada pegawai biro logistik dengan status sebagai polri, berada dalam kategori sangat setuju. Asumsi tersebut berdasarkan hasil skor keseluruhan indikator penelitian yaitu sebesar **1.696**. maka nilai skoring 1.696 diketahui berada diantara nilai kelas interval 1.516 - 1.800 dengan kategori (Sangat setuju). Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata para pegawai biro logistik Polda

Riau yang berstatus sebagai polri memiliki komitmen yang cukup besar untuk tetap berdisiplin dalam pekerjaan yang dilakukan maka berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa kemungkinan besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai bagian biro logistik Polda Riau. Adapun selanjutnya merupakan rekapitulasi jawaban dari responden yaitu pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai ASN, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.20
Rekapitulasi Pegawai (ASN) Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator (X1) Variabel Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Biro Logistik Polda Riau	0	0	2	4	8	14	4	Baik
	Bobot Skor	0	0	6	16	40	62		
	Persentase	0	0	4	8	16	28		
2	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	3	11	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	12	55	67		
	Persentase	0	0	0	6	22	28		
3	Pegawai yang tidak mentaati peraturan Biro Logistik Polda Riau dan Melakukan kesalahan akan dikenakan Sanksi	0	0	4	5	5	14	4,1	Baik
	Bobot Skor	0	0	12	20	25	57		
	Persentase	0	0	8	10	10	28		
4	Melakukan tindakan perbaikan bagi pegawai yang melanggar peraturan di Biro Logistik Polda Riau	0	0	3	5	6	14	4,2	Baik
	Bobot Skor	0	0	9	20	30	59		
	Persentase	0	0	6	10	12	28		
5	Pegawai Biro Logistik Polda Riau harus konsisten dalam melaksanakan tugasnya	0	0	1	5	8	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	3	20	40	63		
	Persentase	0	0	2	10	16	28		

6	Pegawai Biro Logistik Polda Riau bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	0	0	8	1	5	14	3,8	Cukup Baik
	Bobot Skor	0	0	24	4	25	53		
	Persentase	0	0	16	2	10	28		
7	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu datang tepat waktu	0	0	0	5	9	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	20	45	65		
	Persentase	0	0	0	10	18	28		
8	Pegawai Biro Logistik Polda Riau memberikan alasan yang jelas atas ketidakhairan dalam bekerja	0	0	1	5	8	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	3	20	40	63		
	Persentase	0	0	2	10	16	28		
9	Pegawai Biro Logistik Polda Riau menjaga hubungan kerja terhadap rekan sekerja	0	0	2	4	8	14	4	Baik
	Bobot Skor	0	0	6	16	40	62		
	Persentase	0	0	4	8	16	28		
10	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menjaga etika dalam lingkungan kantor	0	0	0	2	12	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	8	60	68		
	Persentase	0	0	0	4	24	28		
Total Skor Bobot		619							

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi data tanggapan responden pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai ASN “Variabel Disiplin Kerja” yang berjumlah 14 responden Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.20 diatas. Maka diketahui bahwa rata-rata indikator penelitian berada dalam ketagori baik-sangat baik yaitu 4 indikator berkategori baik dan 5 indikator kategori sangat baik dan terdapat 1 indikator berkategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja pada pegawai dengan status sebagai ASN, diketahui nilai hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden pegawai dengan status sebagai ASN adalah

sebesar 619. Maka untuk mengetahui nilai atau kelas interval dari Variabel Disiplin Kerja (X1) maka dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditetapkan yaitu sebagaimana berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 14 = 700$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 14 = 140$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{700 - 140}{5} = 112$$

Berdasarkan hasil analisis nilai tertinggi dan terendah diatas. Maka diketahui nilai-nilai kelas interval dari Variabel Disiplin Kerja (X1) pada pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai ASN adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	592	-	700
Setuju	=	479	-	591
Netrall	=	366	-	478
Tidak Setuju	=	253	-	365
Sangat Tidak Setuju	=	140	-	252

Dari uraian hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat dideskripsikan bahwa Variabel Disiplin Kerja hasil sebaran kusioner pada Instansi pemerintah Polda Riau khususnya pada pegawai biro logistik dengan status sebagai ASN, berada dalam kategori sangat setuju. Asumsi tersebut berdasarkan hasil skor keseluruhan indikator penelitian yaitu sebesar **619**. maka nilai skoring **619** tersebut diketahui berada diantara nilai kelas interval 592 - 700 dengan kategori (Sangat setuju). Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata para pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai ASN memiliki komitmen yang cukup besar untuk tetap berdisiplin dalam pekerjaan yang dilakukan. Maka berdasarkan hal tersebut dapat

diasumsikan bahwa kemungkinan besar disiplin kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang berstatus ASN di biro logistik Polda Riau.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja sebagaimana yang tertera dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau bisa disebut sebagai variabel yang tidak terikat oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat 9 pertanyaan atau indikator yang tertera didalam kusioner untuk mengukur variabel Motivasi Kerja. Terdapat 2 dimensi atau bentuk-bentuk dari variabel Motivasi Kerja diantaranya yaitu : Motivasi Intrinsik dan Motivasi. Sedangkan indikator-indikator dari dua dimensi tersebut yang terdapat dalam variabel Motivasi Kerja diantaranya yaitu :

(1) Bekerja Untuk Dapat Melangsungkan Kehidupannya ; (2) Bekerja Dengan Baik Untuk Memperoleh Pengakuan ; (3) Memiliki Rasa Ingin Berkuasa ; (4) Kondisi Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Aman ; (5) Kompensasi yang Diberikan Sangat Memadai ; (6) Supervisi yang Terstruktur Dan Layak Diberi Penghargaan ; (7) Jaminan Pekerjaan Sangat Sesuai Dengan yang Butuhkan Karyawan ; (8) Memberikan Status dan Jabatan yang Jelas Serta Bertanggung Jawab Kepada Pegawai ; (9) Peraturan yang Diterapkan Fleksibel dan Tidak Menekan Pegawai.

Indikator-indikator diatas merupakan pertanyaan yang tertera didalam kusioner penelitian dalam variabel Motivasi Kerja yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan deskripsi hasil dari masing-masing indikator sesuai dengan dimensinya pada variabel Motivasi Kerja.

5.3.2.1 Motivasi Intrinsik

Dimensi pertama pada variabel Motivasi Kerja yaitu Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan suatu motivasi yang bersasal dari diri pegawai atau dari dalam dirinya sendiri (internal). Pada seorang pegawai yang memiliki Motivasi intrinsik cenderung melakukan suatu pekerjaan sehingga bisa mencapai hasil tertentu demi demi dirinya sendiri, keinginan ini dimulai dari perasaan akan pencapaian, kepuasan, tekanan, tenggat waktu, dan lain-lain. Seorang pegawai yang memiliki motivasi intrinsik biasanya akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan mendapatkan kesempurnaan dalam tugas. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ia tetapkan untuk dirinya sendiri.

Berikut adalah analisis deskriptif dari indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya”. Hasil dari pada sebaran kusioner penelitian.

5.3.2.1.1 Bekerja Untuk Dapat Melangsungkan Kehidupannya

Indikator pertama yang terdapat dalam dimensi Motivasi Intrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya”. Pada dasarnya manusia sebagai makhluk hidup tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan tanpa imbalan secara terus-menerus sehingga tentu suatu pekerjaan yang dilakukan harus dapat balasan baik berupa imbalan gaji maupun yang lainnya hal tersebut demi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kelangsungan hidupnya sendiri maupun orang yang berada dalam tanggungannya. Maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan dalam suatu

instansi tertentu pasti terdapat pegawai yang bekerja dengan motivasi untuk kelangsungan hidupnya.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya”.

Tabel 5.21
Bekerja Untuk Dapat Melangsungkan Kehidupannya

No	X2.1		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	78 %
2	Setuju	9	18 %
3	Netral	2	4 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.20 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau hampir dari keseluruhan responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas dimana terdapat 39 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (78 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 9 tanggapan responden dengan persentase (18 %) dan pada tanggapan netral hanya terdapat 2 tanggapan responden dengan persentase (4 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau bekerja untuk dapat melangsungkan

kehidupannya” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistik bekerja untuk melangsungkan kehidupannya atau demi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun terdapat 2 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya adalah 5 bulan dan 3 serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.2.1.2 Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan

Indikator kedua yang terdapat dalam dimensi Motivasi Intrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan”. Pada dasarnya kata pengakuan berarti sebagai berarti proses, cara, perbuatan mengaku atau mengakui. maka motivasi bekerja untuk memperoleh pengakuan dapat disimpulkan sebagai suatu sikap dari para pegawai yang bekerja untuk mendapat pengakuan, baik pengakuan dari keberadaannya, kinerjanya, etikanya, idenya atau pengakuan lainnya yang diperoleh dari atasan maupun oleh lingkungan kerjanya.

Tabel berikut merupakan hasil rekapan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan”.

Tabel 5.22
Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan

No	X2.2		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	52 %
2	Setuju	15	30 %
3	Netral	9	18 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	50	100 %
--------------	-----------	--------------

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.21 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas dimana terdapat 26 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (52 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 15 tanggapan responden dengan persentase (30 %) dan pada tanggapan netral maka terdapat 9 tanggapan responden dengan persentase (18 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Polda Riau khususnya pada pegawai bagian biro logistik selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaik mungkin agar mendapatkan pengakuan baik dari atasan maupun lingkungan kerja. Adapun terdapat 9 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju merupakan responden dengan masa kerjanya yang kurang dari 5 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA dan 2 responden D1 dan D3 hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.2.1.3 Memiliki Rasa Ingin Berkuasa

Indikator ketiga yang terdapat dalam dimensi Motivasi Intrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Pegawai selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Biro Logistik Polda Riau”. Pada dasarnya kekuasaan atau kepemimpinan pada suatu

instansi cenderung dimiliki oleh orang-orang yang berpengaruh, dimana pengaruh tersebut didapatkan dari proses panjang mulai dari pengalaman kerja, materi, pemikiran dan lain sebagainya. Kekuasaan yang dipercayai pada seseorang dari instansi tertentu dapat menjadi kebanggaan pada orang tersebut karena kekuasaan yang diberikan merupakan bentuk pengakuan yang mampu mempengaruhi sikap dari pegawai lainn untuk lebih menghormati dan disegani. Sehingga dalam kondisi tertentu hal tersebut menumbuhkan keinginan dari para pegawai yang juga ingin mendapatkan kekuasaan dalam bentuk penaikan jabatan atau posisi tertentu dari instansi tempatnya bekerja.

Tabel berikut merupakan hasil rekapn sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Biro Logistik Polda Riau”.

Tabel 5.23
Memiliki Rasa Ingin Berkuasa

No	X2.3		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36 %
2	Setuju	19	38 %
3	Netral	12	24 %
4	Tidak Setuju	1	2 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.22 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden penelitian menjawab setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas, dimana terdapat 18 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase

(36 %), selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 19 tanggapan responden dengan persentase (38 %) selanjutnya 12 tanggapan responden (24 %) pada tanggapan netral dan pada tanggapan tidak setuju hanya terdapat 1 tanggapan responden dengan persentase (2 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada biro logistik Polda Riau” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai memiliki rasa ingin berkuasa atau memegang jabatan tertentu pada biro logistik Polda Riau. Adapun terdapat 12 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup setuju dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju merupakan responden dengan masa kerjanya yang kurang dari 5 tahun bahkan terdapat beberapa yang kurang dari 1 tahun masa kerjanya serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA dan 1 responden D1 hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.2.1.4 Kondisi Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Aman

Indikator keempat yang terdapat dalam dimensi Motivasi Intrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Kondisi lingkungan kerja di Biro Logistik Polda Riau nyaman dan aman”. Dalam dunia kerja baik itu pada instansi pemerintahan atau swasta terkadang terdapat hal-hal tertentu yang mempengaruhi pegawai yang bekerja untuk terus bertahan dan tidak ingin keluar beberapa hal tersebut diantaranya adalah rasa nyaman dan aman terhadap lingkungan kerja. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Aman dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sikap pegawai terhadap rasa nyaman dan aman pada lingkungan kerja Polda Riau.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai

Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Kondisi lingkungan kerja di Biro Logistik Polda Riau nyaman dan aman”.

Tabel 5.24
Kondisi Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Aman

No	X2.4		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	92 %
2	Setuju	4	8 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.23 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 46 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (92 %) dan pada tanggapan setuju maka terdapat 4 tanggapan responden dengan persentase (8 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Kondisi lingkungan kerja di Biro Logistik Polda Riau nyaman dan aman” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai merasa kondisi lingkungan pada Biro Logistik Polda Riau sudah sangat nyaman dan para pegawai juga merasa aman bekerja di Polda Riau.

5.3.2.2 Motivasi Ekstrinsik

Dimensi kedua pada variabel Motivasi Kerja yaitu Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik merupakan suatu motivasi yang bukan berasal dari dalam diri pegawai atau suatu motivasi tersebut berasal dari luar diri pegawai (eksternal) baik dari lingkungan atau orang lain. Motivasi ekstrinsik mengacu pada jenis motivasi yang mendorong seseorang pegawai atau karyawan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan hadiah atau menghindari konsekuensi negative pada umumnya seorang pegawai yang menyelesaikan sebuah pekerjaan lalu mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus uang maka cenderung mengulang hal tersebut karena termotivasi dengan penghargaan tersebut.

Dalam dunia kerja baik pada Instansi pemerintahan, swasta dan lain sebagainya cenderung menganggap hadiah atau bonus dalam bentuk uang sebagai penghargaan terbaik bagi para pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Namun, selain bonus uang sebagai hadiah yang dapat menjadi Motivasi Ekstrinsik bagi para pegawai maka hadiah-hadiah lain seperti kenaikan gaji yang lebih tinggi, dana pensiun, skema bagi hasil, liburan berbayar, asuransi kesehatan bahkan kupon makanan juga bisa menjadi pilihan lain bentuk hadiah terhadap para pegawai yang bekerja dengan baik.

Berikut adalah analisis deskriptif dari indikator pernyataan “Kompensasi yang diberikan oleh Biro Logistik Polda Riau memadai”. Hasil dari pada sebaran kusioner penelitian.

5.3.2.2.1 Kompensasi yang Diberikan Sangat Memadai

Indikator pertama yang terdapat dalam dimensi Motivasi Entrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Kompensasi yang diberikan oleh biro logistik

Polda Riau memadai”. Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai yang bekerja atas jasa atau hasil dari pekerjaannya yang telah diselesaikan dengan baik dan sesuai keinginan dari Instansi tempatnya bekerja dimana kompensasi tersebut dapat berupa uang atau barang. Setiap instansi atau perusahaan terkadang memberikan kompensasi yang berbeda-beda maka dalam penelitian ini indikator kompensasi dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan pegawai biro logistik Polda Riau atas kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi tersebut.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Kompensasi yang diberikan oleh biro logistik Polda Riau memadai”.

Tabel 5.25
Kompensasi yang Diberikan Sangat Memadai

No	X2.5		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	90 %
2	Setuju	2	4 %
3	Netral	3	6 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.24 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas, dimana terdapat 45 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (90 %) pada tanggapan setuju

maka terdapat 2 tanggapan responden dengan persentase (4 %) dan pada tanggapan netral maka terdapat 3 tanggapan responden dengan persentase (6 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Kompensasi yang diberikan oleh Biro Logistik Polda Riau memadai” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai merasa kompensasi yang diberikan Biro Logistik Polda Riau sudah cukup memadai. Adapun terdapat 3 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup merupakan responden dengan masa kerjanya sudah cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun dan 1 responen kurang dari 1 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.2.2.2 Supervisi yang Terstruktur dan Layak Diberi Penghargaan

Indikator kedua yang juga terdapat dalam dimensi Motivasi Entrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Supervisi pada biro logistik Polda Riau terstruktur dan layak diberi penghargaan”. Supervisi dapat diartikan sebagai jabatan yang dimiliki oleh seseorang yang berada diatas pegawai biasa yang selalu berusaha melihat kondisi dan keadaan dari para pegawai yang bekerja dengan tujuan untuk tetap menjaga komitmen kerja dari para pegawai. Dalam penelitian ini indikator supervisi dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan dari para pegawai biro logistik Polda Riau atas kondisi struktural dan supervisi dari biro logistik Polda Riau tersebut.

Tabel berikut merupakan hasil rekapan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Supervisi pada

biro logistik Polda Riau terstruktur dan layak diberi penghargaan”.

Tabel 5.26
Supervisi yang Terstruktur dan Layak Diberi Penghargaan

No	X2.6		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	76 %
2	Setuju	11	22 %
3	Netral	1	2 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.25 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 38 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (76 %) pada tanggapan setuju maka terdapat 11 tanggapan responden dengan persentase (22 %) dan pada tanggapan netral maka hanya ada 1 tanggapan responden dengan persentase (2 %).. Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Supervisi pada biro logistik Polda Riau terstruktur dan layak diberi penghargaan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai menilai Supervisi yang terdapat pada biro logistik Polda Riau sudah cukup terstruktur dan terorganisasi dengan baik. Adapun terdapat 1 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup merupakan responden dengan masa kerjanya kurang dari 5 tahun serta dengan

tingkat pendidikan adalah S1 hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.2.2.3 Jaminan Pekerjaan Sangat Sesuai dan Butuhkan Karyawan

Indikator ketiga yang juga terdapat dalam dimensi Motivasi Entrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Jaminan pekerjaan pada Biro Logistik Polda Riau sangat sesuai dan butuhkan pegawai”. Jaminan kerja pada dasarnya merupakan suatu perlindungan bagi para tenaga kerja atau pegawai yang bekerja adapun jaminan kerja tersebut dapat berupa santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang serta pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pegawai yang bersangkutan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin dan lain sebagainya.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Jaminan pekerjaan pada Biro Logistik Polda Riau sangat sesuai dan butuhkan pegawai”.

Tabel 5.27
Jaminan Pekerjaan Sangat Sesuai dan Butuhkan Karyawan

No	X2.7		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	92 %
2	Setuju	4	8 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.26 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian

menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 46 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (92 %) dan pada tanggapan setuju maka terdapat 4 tanggapan responden dengan persentase (8 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Jaminan pekerjaan pada biro logistik Polda Riau sangat sesuai dan butuhkan karyawan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai sudah merasa puas dengan jaminan pekerjaan yang diberikan oleh Instansi Polda Riau dan jaminan pekerjaan tersebut juga sesuai dengan kebutuhan dari pada para pegawai yang ada.

5.3.2.2.4 Memberikan Status dan Jabatan Yang Jelas Serta Bertanggung Jawab Kepada Pegawai

Indikator keempat yang juga terdapat dalam dimensi Motivasi Entrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Biro Logistik Polda Riau memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada pegawai”. Setiap pegawai yang bekerja pada suatu instansi selalu diberi tanggung jawab tertentu hal tersebut merupakan bentuk kepercayaan kepada pegawai yang bersangkutan. Tanggung jawab tersebut juga dapat berupa jabatan, status, posisi tertentu serta tanggung atas suatu tugas tertentu namun kepercayaan atas tanggung jawab tersebut harus diberikan kepada orang yang tepat serta dengan kejelasan baik dari gaji, tupoksi tugas, waktu dan lain sebagainya. Indikator kejelasan status, jabatan dan tanggung jawab dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tanggapan para pegawai terhadap kondisi status, jabatan dan tanggung jawab pada biro logistik

Polda Riau.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Biro Logistik Polda Riau memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada pegawai”.

Tabel 5.28
Memberikan Status dan Jabatan Yang Jelas
Serta Bertanggung Jawab Kepada Pegawai

No	X2.8		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	90 %
2	Setuju	5	10 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.27 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas, dimana terdapat 45 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (90 %) dan pada tanggapan setuju maka terdapat 5 tanggapan responden dengan persentase (10 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Biro Logistik Polda Riau memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada pegawai” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata

pegawai berpendapat bahwa Biro Logistik Polda Riau telah memberikan status jabatan yang jelas bagi para pegawai yang terdapat dalam Biro Logistik Polda Riau.

5.3.2.2.5 Peraturan yang Fleksibel Dan Tidak Menekan Pegawai

Indikator terakhir yang terdapat dalam dimensi Motivasi Entrinsik. Variabel Motivasi Kerja yaitu pernyataan “Peraturan yang diterapkan di biro logistik Polda Riau fleksibel dan tidak menekan pegawai”. Setiap instansi baik instansi pemerintahan, swasta maupun perusahaan tertentu pasti menetapkan peraturan tertentu untuk dipatuhi oleh para pegawai yang bekerja bahkan terkadang terdapat sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah di sepakati tersebut, hal tersebut bermaksud agar tujuan dan fungsi dari pada instansi terkait tetap terjaga. Dalam penelitian ini Indikator peraturan dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tanggapan para pegawai terhadap peraturan yang diterapkan instansi pemerintahan Polda Riau, apakah sudah fleksibel dan tidak menekan para pegawai yang bekerja. Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Peraturan yang diterapkan di biro logistik Polda Riau fleksibel dan tidak menekan pegawai”.

Tabel 5.29
Peraturan yang Fleksibel Dan Tidak Menekan Pegawai

No	X2.9		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	47	94 %
2	Setuju	3	6 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.28 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 47 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (94 %) dan pada tanggapan setuju maka terdapat 3 tanggapan responden dengan persentase (6 %) Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Peraturan yang diterapkan di biro logistik Polda Riau fleksibel dan tidak menekan pegawai” diatas. Maka dapat disimpulkan yaitu rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau berpendapat bahwa Peraturan yang diterapkan oleh instansi Polda Riau sudah sangat fleksibel bahkan tidak menekan para pegawai sehingga para pegawai tidak merasa keberatan terhadap peraturan yang ada.

5.3.2.3 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan seluruh uraian hasil dari pada tanggapan responden terhadap seluruh indikator yang tertera pada Variabel Motivasi Kerja maka selanjutnya dapat dirangkum kedalam kesatuan rekapitulasi data tanggapan responden khususnya pada Variabel Motivasi Kerja. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui hasil skoring dari pada masing-masing tanggapan responden sehingga juga diketahui kategori dari tanggapan responden Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini.

Didalam penelitian ini terdapat dua jenis status pegawai yang berbeda yaitu pegawai dengan status Polri sebanyak 36 orang dan pegawai dengan status sebagai

ASN sebanyak 14 orang. Maka berdasarkan hal tersebut rekapitulasi responden dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua yang sesuai dengan status pegawai responden dalam penelitian. Berikut merupakan rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja hasil dari pada tanggapan responden pegawai Polri dan ASN pada biro logistik Polda Riau, yang dapat dilihat pada tabel 5.30 dan 5.31 sebagaimana berikut ini.

Tabel 5.30
Rekapitulasi Pegawai (Polri) Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator (X2)	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai Biro Logistik Polda Riau bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya	0	0	2	6	28	36	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	6	24	140	170		
	Persentase	0	0	4	12	56	72		
2	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan	0	0	1	14	21	36	4,6	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	3	56	105	164		
	Persentase	0	0	2	28	42	72		
3	Pegawai selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Biro Logistik Polda Riau	0	1	2	18	15	36	4,3	Baik
	Bobot Skor	0	5	6	72	75	158		
	Persentase	0	2	4	36	30	72		
4	Kondisi lingkungan kerja di Biro Logistik Polda Riau nyaman dan aman	0	0	0	1	35	36	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	4	175	179		
	Persentase	0	0	0	2	70	72		
5	Kompensasi yang diberikan oleh Biro Logistik Polda Riau memadai	0	0	2	1	33	36	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	6	4	165	175		
	Persentase	0	0	4	2	66	72		
6	Supervisi pada Biro Logistik Polda Riau terstruktur dan layak diberi penghargaan	0	0	0	10	26	36	5	Sangat Baik

	Bobot Skor	0	0	0	40	130	170			
	Persentase	0	0	0	20	52	72			
7	Jaminan pekerjaan pada Biro Logistik Polda Riau sangat sesuai dan butuhkan karyawan	0	0	0	0	36	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	0	180	180			
	Persentase	0	0	0	0	72	72			
8	Biro Logistik Polda Riau memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada pegawai	0	0	0	1	35	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	4	175	179			
	Persentase	0	0	0	2	70	72			
9	peraturan yang diterapkan di Biro Logistik Polda Riau fleksibel dan tidak menekan pegawai	0	0	0	1	35	36	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	4	175	179			
	Persentase	0	0	0	2	70	72			
Total Skor Bobot		1554								

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi data tanggapan responden pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai polri “Variabel Motivasi Kerja”. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.30 diatas maka diketahui bahwa semua indikator berada dalam ketagori sangat baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja maka diketahui nilai hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden pegawai dengan status sebagai polri adalah sebesar 1.554. Selanjutnya untuk mengetahui nilai atau kelas interval dari Variabel Motivasi Kerja (X₂) maka dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditetapkan, sebagaimana yang tertera dibawah ini :

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 36 = 1800$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 36 = 360$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Berdasarkan hasil analisis terhadap nilai tertinggi dan terendah sebagaimana yang tertera diatas. Maka dapat diketahui kelas interval dari Variabel Motivasi Kerja (X2) pada pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai polri adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	1516	-	1800
Setuju	=	1227	-	1515
Netrall	=	938	-	1226
Tidak Setuju	=	649	-	937
Sangat Tidak Setuju	=	360	-	648

Berdasarkan uraian hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat dideskripsikan bahwa Variabel Motivasi Kerja hasil sebaran kusioner pada Instansi pemerintah Polda Riau khususnya pada pegawai biro logistik dengan status sebagai polri, berada dalam kategori sangat setuju. Asumsi tersebut berdasarkan hasil skor keseluruhan indikator penelitian yaitu sebesar 1.554. maka nilai skoring 1.554. diketahui berada diantara nilai kelas interval 1.516 - 1.800 dengan kategori (Sangat setuju). Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata para pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai polri memiliki motivasi kerja yang sangat besar. Adapun selanjutnya merupakan rekapitulasi jawaban dari responden yaitu pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai ASN, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.31
Rekapitulasi Pegawai (ASN) Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator (X2)	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai Biro Logistik Polda Riau bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya	0	0	0	3	11	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	12	55	67		
	Persentase	0	0	0	6	22	28		
2	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan	0	0	8	1	5	14	3,8	Cukup Baik
	Bobot Skor	0	0	24	4	25	53		
	Persentase	0	0	16	2	10	28		
3	Pegawai selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Biro Logistik Polda Riau	0	0	10	1	3	14	3,5	Cukup Baik
	Bobot Skor	0	0	30	4	15	49		
	Persentase	0	0	20	2	6	28		
4	Kondisi lingkungan kerja di Biro Logistik Polda Riau nyaman dan aman	0	0	0	3	11	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	12	55	67		
	Persentase	0	0	0	6	22	28		
5	Kompensasi yang diberikan oleh Biro Logistik Polda Riau memadai	0	0	1	1	12	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	3	4	60	67		
	Persentase	0	0	2	2	24	28		
6	Supervisi pada Biro Logistik Polda Riau terstruktur dan layak diberi penghargaan	0	0	1	1	12	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	3	4	60	67		
	Persentase	0	0	2	2	24	28		
7	Jaminan pekerjaan pada Biro Logistik Polda Riau sangat sesuai dan butuhkan karyawan	0	0	0	4	10	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	16	50	66		
	Persentase	0	0	0	8	20	28		
8	Biro Logistik Polda Riau memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada pegawai	0	0	0	4	10	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	16	50	66		
	Persentase	0	0	0	8	20	28		

9	peraturan yang diterapkan di Biro Logistik Polda Riau fleksibel dan tidak menekan pegawai	0	0	0	2	12	14	5	Sangat Baik
	Bobot Skor	0	0	0	8	60	68		
	Persentase	0	0	0	4	24	28		
Total Skor Bobot		570							

Sumber : Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi data tanggapan responden pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai ASN “Variabel Motivasi Kerja” yang berjumlah 14 responden Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.31 diatas. Maka diketahui bahwa rata-rata indikator penelitian berada dalam ketagori cukup baik-sangat baik yaitu 2 indikator berkategori cukup baik dan 7 indikator kategori sangat baik. Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja pada pegawai dengan status sebagai ASN, diketahui nilai hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden pegawai dengan status sebagai ASN adalah sebesar 570. Maka untuk mengetahui nilai atau kelas interval dari Variabel Motivasi Kerja (X2) maka dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditetapkan yaitu sebagaimana berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 14 = 700$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 14 = 140$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{700 - 140}{5} = 112$$

Berdasarkan hasil analisis nilai tertinggi dan terendah diatas. Maka diketahui nilai-nilai kelas interval dari Variabel Motivasi Kerja (X2) pada pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai ASN adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	592	-	700
Setuju	=	479	-	591
Netrall	=	366	-	478

Tidak Setuju	=	253	-	365
Sangat Tidak Setuju	=	140	-	252

Dari uraian hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat dideskripsikan bahwa Variabel Motivasi Kerja hasil sebaran kusioner pada Instansi pemerintah Polda Riau khususnya pada pegawai biro logistik dengan status sebagai ASN, berada dalam kategori setuju. Asumsi tersebut berdasarkan hasil skor keseluruhan indikator penelitian yaitu sebesar 570, maka nilai skoring 570 tersebut diketahui berada diantara nilai kelas interval 479 - 591 dengan kategori (Setuju). Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata para pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai ASN memiliki motivasi kerja yang cukup besar. Maka berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa kemungkinan besar motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang berstatus ASN di biro logistik Polda Riau.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan sebagaimana yang tertera dalam penelitian ini merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel bebas (X1 & X2). Dalam penelitian ini pada Variabel Kinerja Karyawan terdapat 9 pertanyaan atau indikator yang tertera didalam kusioner. Terdapat 5 dimensi atau bentuk-bentuk dari variabel Kinerja Karyawan diantaranya yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Inisiatif. Sedangkan indikator-indikator dari 5 dimensi tersebut yang terdapat dalam variabel Kinerja Karyawan diantaranya yaitu :

- (1) Jujur dalam melaksanakan tugas;
- (2) Selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya;
- (3) Menghasilkan kualitas kerja yang baik;
- (4) Menyelesaikan

pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu; (5) Memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan; (6) Mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan; (7) Memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik; (8) Menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama; (9) Berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan.

Indikator- indikator diatas merupakan pertanyaan yang tertera didalam kusioner penelitian dalam variabel Kinerja Karyawan yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan deskripsi hasil dari masing-masing indikator tersebut.

5.3.3.1 Jujur Dalam Melaksanakan Tugas

Indikator pertama yang terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu jujur dalam melaksanakan tugas”. Dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan maka akan sangat penting sekali sikap jujur dari pegawai atas pekerjaan yang dilakukan bahkan sikap jujur tersebut tidak hanya diterapkan pada saat jam kerja atau sedang mengerjakan sesuatu namun diterapkan pada seluruh lingkungan kerja hingga lingkungan luar dari pekerjaan. Dalam penelitian ini Indikator kejujuran dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari para pegawai terhadap sikap jujur dalam pekerjaan pada lingkungan Instansi pemerintahan Polda Riau.

Tabel berikut merupakan hasil rekapan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu jujur dalam melaksanakan tugas”.

Tabel 5.32
Jujur Dalam Melaksanakan Tugas

No	Y1		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	52 %
2	Setuju	23	46 %
3	Netral	1	2 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.30 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 26 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (52 %) pada tanggapan setuju maka terdapat 23 tanggapan responden dengan persentase (46 %) dan pada tanggapan netral maka hanya ada 1 tanggapan responden dengan persentase (2 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu jujur dalam melaksanakan tugas” diatas. Maka dapat disimpulkan yaitu rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau sangat setuju dengan sikap jujur dalam menjalankan tugas pekerjaan. Adapun terdapat 1 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerjanya sudah cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun atau sudah 9 tahun lamanya masa kerja serta dengan tingkat pendidikan rata-

rata adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.2 Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya

Indikator kedua yang terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya”. Tanggung jawab merupakan suatu sikap penting dalam dunia kerja terutama pada pegawai yang sedang di beri kepercayaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena pada dasarnya pegawai yang memiliki komitmen tanggung jawab yang besar akan selalu berusaha keras menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin hingga selesai. Dalam penelitian ini Indikator tanggung jawab dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari para pegawai bagian biro logistik Polda Riau terhadap sikap atau komitmen untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya”.

Tabel 5.33
Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya

No	Y2		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	50 %
2	Setuju	23	46 %
3	Netral	2	4 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.31 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden responden penelitian menjawab sangat setuju

terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas, dimana terdapat 25 responden yang menanggapi sangat setuju kusioner penelitian dengan persentase (50 %) pada tanggapan setuju maka terdapat 23 tanggapan responden dengan persentase (46 %) dan pada tanggapan netral maka hanya ada 2 tanggapan responden dengan persentase (4 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya” diatas. Maka dapat disimpulkan yaitu rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau sangat setuju dengan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Adapun terdapat 2 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerjanya sudah cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun dan responden dengan masa kerja tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.3 Menghasilkan Kualitas Kerja yang Baik

Indikator ketiga yang terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik”. Dalam dunia kerja para pegawai yang memiliki komitmen kerja dan etika kerja yang tinggi maka cenderung kinerja yang juga lebih baik dan mampu menghasilkan kualitas dari pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Indikator kualitas hasil kerja dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari para pegawai bagian biro logistik Polda Riau terhadap sikap atau

komitmen untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik”.

Tabel 5.34
Menghasilkan Kualitas Kerja yang Baik

No	Y3		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42 %
2	Setuju	24	48 %
3	Netral	5	10 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.32 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden responden penelitian menjawab setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 24 responden yang menanggapi setuju kusioner penelitian dengan persentase (48 %) pada tanggapan sangat setuju maka terdapat 21 tanggapan responden dengan persentase (42 %) dan pada tanggapan netral maka terdapat 5 tanggapan responden dengan persentase (10 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro

logistik Polda Riau selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Adapun terdapat 5 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.4 Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Teliti dan Tepat Waktu

Indikator keempat yang terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu”. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan bagi pegawai yang bekerja merupakan kinerja penting untuk dimiliki dari Setiap pegawai yang bekerja pada suatu instansi serta juga didukung dengan ketelitian terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan dengan maksud agar tidak terjadi kesalahan terhadap hasil kerja tersebut. Indikator ketelitian dan tepat waktu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari para pegawai bagian biro logistik Polda Riau untuk berkomitmen dengan sikap teliti dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu”.

Tabel 5.35
Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Teliti dan Tepat Waktu

No	Y4		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32 %
2	Setuju	31	62 %

3	Netral	3	6 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusisioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.33 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau sebagian besar responden penelitian menjawab setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas, dimana terdapat 31 responden yang menanggapi setuju terhadap kusisioner penelitian dengan persentase (62 %) pada tanggapan sangat setuju maka terdapat 16 tanggapan responden dengan persentase (32 %) dan pada tanggapan netral maka terdapat 3 tanggapan responden dengan persentase (6 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusisioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan secara teiti dan tepat waktu. Adapun terdapat 3 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.5 Hasil Kerja Sesuai dengan Standar yang Ditetapkan

Indikator kelima yang juga terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau memiliki hasil kerja

sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Setiap instansi baik dari pemerintahan, swasta maupun perusahaan tertentu pasti selalu menetapkan standar hasil kerja terhadap para pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan agar selalu terjaga dengan baik dan tidak terdapat kekurangan. Indikator standar hasil kerja dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari para pegawai bagian biro logistik Polda Riau untuk berkomitmen dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Tabel 5.36
Kerja Sesuai dengan Standar yang Ditetapkan

No	Y5		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32 %
2	Setuju	31	62 %
3	Netral	3	6 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.34 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau sebagian besar responden penelitian menjawab setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang terterta pada tabel diatas, dimana terdapat 31 responden yang menanggapi setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase (62 %) pada tanggapan sangat setuju maka terdapat 16

tanggapan responden dengan persentase (32 %) dan pada tanggapan netral maka terdapat 3 tanggapan responden dengan persentase (6 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik Polda Riau memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau selalu berusaha menghasilkan tugas pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan Polda Riau. Adapun terdapat 3 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.6 Mampu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan

Indikator keenam yang juga terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan”. Sikap bertanggung jawab merupakan salah satu hal penting untuk dimiliki oleh pegawai yang bekerja pada instansi tertentu karena pada dasarnya para pegawai yang berkomitmen untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan cenderung berusaha lebih keras dan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tersebut. Indikator tanggung jawab dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari para pegawai bagian biro logistik Polda Riau terhadap sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 5.37
Mampu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan

No	Y6		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48 %
2	Setuju	25	50 %
3	Netral	1	2 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.35 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau sebagian besar responden penelitian menjawab setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 25 responden yang menanggapi setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase (50 %) pada tanggapan sangat setuju maka terdapat 24 tanggapan responden dengan persentase (48 %) dan pada tanggapan netral maka hanya ada 1 tanggapan responden dengan persentase (2 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau selalu berusaha untuk mampu bertanggung jawab

menyelesaikan tugas pekerjaan yang sedang dilakukan. Adapun terdapat 1 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun atau 2 tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.7 Memiliki Kerja Sama Antar Pegawai Dengan Baik

Indikator ketujuh yang juga terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik”. Pada suatu instansi atau perusahaan tertentu yang memiliki banyak pegawai sebagai pekerja maka penting untuk dapat membangun sikap kerja sama yang baik di antara para pegawai yang ada pentingnya sikap kerja sama tersebut karena mampu membuat suatu pekerjaan bisa selesai dengan lebih efektif dan lebih cepat serta dengan hasil yang lebih optimal. Indikator kerja sama dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sikap kerja sama diantara para pegawai bagian biro logistik Polda Riau.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai Biro Logistik Polda Riau memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik”.

Tabel 5.38
Memiliki Kerja Sama Antar Pegawai Dengan Baik

No	Y7		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48 %
2	Setuju	24	48 %
3	Netral	2	4 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.36 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata responden penelitian menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 24 responden yang menanggapi setuju dan 24 responden yang menanggapi sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan persentase masing-masing adalah (48 %) dan pada tanggapan netral maka hanya ada 2 tanggapan responden dengan persentase (4 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai Biro Logistik Polda Riau memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau selalu berusaha untuk bekerja sama dengan sebaik mungkin dalam menjalani tugas pekerjaan. Adapun terdapat 2 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun atau 3 tahun dan 2 tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.8 Menyesaikan Pekerjaan yang Sulit Secara Bersama-Sama

Indikator kedelapan yang juga terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama”. Pada dasarnya pernyataan menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama memiliki maksud yang hampir sama dengan indikator ketujuh yang dijabarkan diatas namun pada indikator

ini lebih cenderung pada sikap kerja sama terhadap tugas pekerjaan yang sulit atau berat yang tidak bisa diselesaikan hanya oleh satu orang. Maka pada Indikator bersama-sama menyelesaikan pekerjaan sulit dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sikap diantara para pegawai bagian biro logistik Polda Riau untuk bekerja sama atas pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama”.

Tabel 5.39
Menyelesaikan Pekerjaan yang Sulit Secara Bersama-Sama

No	Y8		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	64 %
2	Setuju	18	36 %
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.37 diatas. Maka dapat dideskrisikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 32 responden yang menanggapi sangat setuju dengan persentase (48 %) dan 18 responden yang menanggapi setuju dengan persentase (36 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator

“Pegawai biro logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau selalu bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang sulit sehingga pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan efektif.

5.3.3.9 Berinisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa Perintah Pimpinan

Indikator terakhir atau kesembilan yang terdapat dalam Variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator dengan pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan”. Sikap inisiatif merupakan sikap yang sangat penting untuk dimiliki oleh para pegawai yang bekerja pada instansi tertentu karena pada dasarnya seorang pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan cenderung selalu punya inisiatif atas pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah terlebih dahulu sehingga hal tersebut akan berdampak pada pekerjaan yang selesai jauh lebih cepat. Indikator inisiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sikap inisiatif yang ada diantara para pegawai bagian biro logistik Polda Riau terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

Tabel berikut merupakan hasil rekapitan sebaran kusioner penelitian pada pegawai Polda Riau bagian biro logistik. Sub indikator pernyataan “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan”.

Tabel 5.40
Berinisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa Perintah Pimpinan

No	Y9		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	54 %

2	Setuju	22	44 %
3	Netral	1	2 %
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner penelitian sebagaimana pada tabel 5.38 diatas. Maka dapat dideskripsikan hasil dari pada tanggapan responden penelitian yaitu rata-rata atau sebagian besar responden penelitian menjawab sangat setuju terhadap pernyataan penelitian hal tersebut sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana terdapat 27 responden yang menanggapi sangat setuju dengan persentase (54 %) selanjutnya pada tanggapan setuju maka terdapat 22 responden yang menanggapi setuju dengan persentase (44 %) dan pada tanggapan netral maka hanya ada 1 tanggapan dengan persentase (2 %). Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “tidak setuju dan sangat tidak setuju” maka tidak terdapat tanggapan dari responden sama sekali.

Dari uraian rekapitulasi data hasil sebaran kusioner penelitian sub indikator “Pegawai biro logistik Polda Riau selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan” diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada biro logistik Polda Riau selalu berinisiatif dalam menjalani suatu pekerjaan tanpa harus ada perintah terlebih dahulu. Adapun terdapat 1 responden yang memberikan jawaban netral atau cukup baik merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun atau 2 tahun serta dengan tingkat pendidikan adalah SMA. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

5.3.3.10 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan seluruh uraian hasil dari pada tanggapan responden terhadap seluruh indikator yang tertera pada Variabel Kinerja Karyawan maka selanjutnya dapat dirangkum kedalam kesatuan rekapitulasi data tanggapan responden khususnya pada Variabel Kinerja Karyawan. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui hasil skoring dari pada masing-masing tanggapan responden sehingga juga diketahui kategori dari tanggapan responden Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini.

Didalam penelitian ini terdapat dua jenis status pegawai yang berbeda yaitu pegawai dengan status Polri sebanyak 36 orang dan pegawai dengan status sebagai ASN sebanyak 14 orang. Maka berdasarkan hal tersebut rekapitulasi responden dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua yang sesuai dengan status pegawai responden dalam penelitian. Berikut merupakan rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan hasil dari pada tanggapan responden pegawai Polri dan ASN pada biro logistik Polda Riau, yang dapat dilihat pada tabel 5.41 dan 5.42 sebagaimana berikut ini.

Tabel 5.41
Rekapitulasi Pegawai (Polri) Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Y	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu jujur dalam melaksanakan tugas	0	0	1	14	21	36	4,6	Baik
	Bobot Skor	0	0	3	56	105	164		
	Persentase	0	0	2	28	42	72		
2	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya	0	0	1	15	20	36	4,5	Baik
	Bobot Skor	0	0	3	60	100	163		
	Persentase	0	0	2	30	40	72		

3	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik	0	0	1	17	18	36	4,5	Baik
	Bobot Skor	0	0	3	68	90	161		
	Persentase	0	0	2	34	36	72		
4	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu	0	0	0	23	13	36	4,4	Baik
	Bobot Skor	0	0	0	92	65	157		
	Persentase	0	0	0	46	26	72		
5	Pegawai Biro Logistik Polda Riau memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	0	0	25	11	36	4,3	Baik
	Bobot Skor	0	0	0	100	55	155		
	Persentase	0	0	0	50	22	72		
6	Pegawai Biro Logistik Polda Riau mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	19	17	36	4,5	Baik
	Bobot Skor	0	0	0	76	85	161		
	Persentase	0	0	0	38	34	72		
7	Pegawai Biro Logistik Polda Riau memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik	0	0	1	15	20	36	4,5	Baik
	Bobot Skor	0	0	3	60	100	163		
	Persentase	0	0	2	30	40	72		
8	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama	0	0	0	14	22	36	4,6	Baik
	Bobot Skor	0	0	0	56	110	166		
	Persentase	0	0	0	28	44	72		
9	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan	0	0	0	16	20	36	4,6	Baik
	Bobot Skor	0	0	0	64	100	164		
	Persentase	0	0	0	32	11	43		
Total Skor Bobot		1454							

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi data tanggapan responden pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai polri “Variabel Kinerja Karyawan”. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.41 diatas maka diketahui bahwa semua

indikator berada dalam ketagori sangat baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan maka diketahui nilai hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden pegawai dengan status sebagai polri adalah sebesar 1.454. Selanjutnya untuk mengetahui nilai atau kelas interval dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditetapkan, sebagaimana yang tertera dibawah ini :

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 36 = 1800$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 36 = 360$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Berdasarkan hasil analisis terhadap nilai tertinggi dan terendah sebagaimana yang tertera diatas. Maka dapat diketahui kelas interval dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai polri adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	1516	-	1800
Setuju	=	1227	-	1515
Netrall	=	938	-	1226
Tidak Setuju	=	649	-	937
Sangat Tidak Setuju	=	360	-	648

Berdasarkan uraian hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat dideskripsikan bahwa Variabel Kinerja Karyawan hasil sebaran kusioner pada Instansi pemerintah Polda Riau khususnya pada pegawai biro logistik dengan status sebagai polri, berada dalam kategori sangat setuju. Asumsi tersebut berdasarkan hasil skor keseluruhan indikator penelitian yaitu sebesar 1.454. maka nilai skoring 1.454

diketahui berada diantara nilai kelas interval 1.227-1.515 dengan kategori (Setuju). Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata para pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai polri memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Maka berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa berkemungkinan besar Kinerja pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus Polri telah dipengaruhi oleh nilai-nilai disiplin dan motivasi kerja yang ada pada Polda Riau. Adapun selanjutnya merupakan rekapitulasi jawaban dari responden yaitu pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai ASN, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.42
Rekapitulasi Pegawai (ASN) Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Y	STS	TS	CS	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu jujur dalam melaksanakan tugas	0	0	0	9	5	14	4,4	Baik
	Bobot Skor	0	0	0	36	25	61		
	Persentase	0	0	0	18	10	28		
2	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya	0	0	1	8	5	14	4,3	Baik
	Bobot Skor	0	0	3	32	25	60		
	Persentase	0	0	2	16	10	28		
3	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik	0	0	4	7	3	14	3,9	Cukup Baik
	Bobot Skor	0	0	12	28	15	55		
	Persentase	0	0	8	14	6	28		
4	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu	0	0	3	8	3	14	4,0	Baik
	Bobot Skor	0	0	9	32	15	56		
	Persentase	0	0	6	16	6	28		
5	Pegawai Biro Logistik Polda Riau memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	0	3	6	5	14	4,1	Baik
	Bobot Skor	0	0	9	24	25	58		

	Persentase	0	0	6	12	10	28			
6	Pegawai Biro Logistik Polda Riau mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	6	7	14	4,4	Baik	
	Bobot Skor	0	0	3	24	35	62			
	Persentase	0	0	2	12	14	28			
7	Pegawai Biro Logistik Polda Riau memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik	0	0	1	9	4	14	4,2	Baik	
	Bobot Skor	0	0	3	36	20	59			
	Persentase	0	0	2	18	8	28			
8	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama	0	0	0	4	10	14	5	Sangat Baik	
	Bobot Skor	0	0	0	16	50	66			
	Persentase	0	0	0	8	20	28			
9	Pegawai Biro Logistik Polda Riau selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan	0	0	1	6	7	14	4,4	Baik	
	Bobot Skor	0	0	3	24	35	62			
	Persentase	0	0	2	12	4	18			
Total Skor Bobot		539								

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi data tanggapan responden pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai ASN “Variabel Kinerja Karyawan” yang berjumlah 14 responden Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.42 diatas. Maka diketahui bahwa rata-rata indikator penelitian berada dalam ketagori baik, yaitu : 7 indikator berkategori baik dan 1 indikator kategori sangat baik dan 1 indikator berkategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan pada pegawai dengan status sebagai ASN, diketahui nilai hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden pegawai dengan status sebagai ASN adalah sebesar 539. Maka untuk mengetahui nilai atau kelas interval dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditetapkan yaitu sebagaimana berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 14 = 700$$

Nilai terendah = $10 \times 1 \times 14 = 140$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{700 - 140}{5} = 112$$

Berdasarkan hasil analisis nilai tertinggi dan terendah diatas. Maka diketahui nilai-nilai kelas interval dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai biro logistik Polda Riau dengan status sebagai ASN adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	592	-	700
Setuju	=	479	-	591
Netrall	=	366	-	478
Tidak Setuju	=	253	-	365
Sangat Tidak Setuju	=	140	-	252

Dari uraian hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat dideskripsikan bahwa Variabel Kinerja Karyawan hasil sebaran kusioner pada Instansi pemerintah Polda Riau khususnya pada pegawai biro logistik dengan status sebagai ASN, berada dalam kategori setuju. Asumsi tersebut berdasarkan hasil skor keseluruhan indikator penelitian yaitu sebesar 539. maka nilai skoring 539 tersebut diketahui berada diantara nilai kelas interval 479 - 591 dengan kategori (Setuju). Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata para pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus sebagai ASN memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Maka berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa berkemungkinan besar kinerja pegawai biro logistik Polda Riau yang berstatus ASN telah dipengaruhi oleh nilai-nilai disiplin dan motivasi kerja yang ada pada Polda Riau.

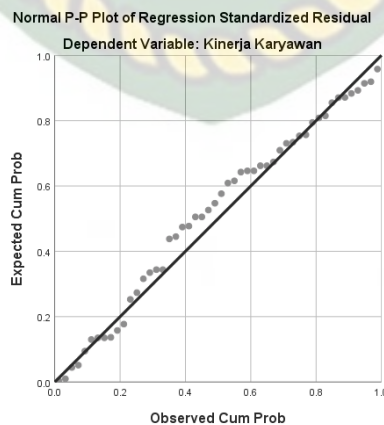
5.4 Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil pengolahan data penelitian berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini hipotesis penelitian dilakukan beberapa pengujian diantaranya yaitu : Uji Normalitas serta uji selanjutnya yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). Berikut merupakan penjabaran dari hasil penelitian ini :

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dalam penelitian ini regresi dan memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” maka uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-Plot) dan berdasarkan uji statistik non-parametrik Kolomogorov-Smirnov (K-S) dengan dasar keputusan jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolomogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Berikut hasil uji normalitas berdasarkan Normal Probability Plot (P-Plot).

Gambar 5.1
Uji Normalitas Berdasarkan Normal Probability Plot (P-Plot).



Sumber : Hasil Oupute SPSS.25, 2021

Berdasarkan gambar hasil uji data dengan Normal Probability Plot (P-Plot) sebagai yang tertera diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini grafik normal p-plot terlihat bahwa titik-titik masih menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak ada titik yang penyebarannya terlalu jauh atau melebar dari garis diagonal. Maka berdasarkan hal tersebut dapat asumsikan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah sesuai normalitas dan layak untuk digunakan. Sedangkan hasil uji normalitas berdasarkan uji statistik non-parametrik Kolomogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut :

Tabel 5.43
Uji Normalitas Berdasarkan Uji
Kolomogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26343030
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.057
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Oupute SPSS.25, 2021

Sebagaimana yang dijabarkan pada tabel hasil Uji Normalitas menggunakan Uji Kolomogorov-Smirnov diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa Kolomogorov-Smirnov mendapatkan nilai signifikansi 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diasumsikan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini pengujian data dengan metode Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan dengan maksud untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja

karyawan (Y). berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel 5.44
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.445	8.613		1.097	.278
	Disiplin	.285	.123	.300	2.309	.025
	Motivasi Kerja	.406	.145	.363	2.800	.007

Sumber : Hasil Oupute SPSS.25, 2021

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 9.445 yang artinya bernilai positif hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja dan motivasi kerja = 0 maka maka tingkat kinerja karyawan 9.445.
2. Nilai koefisien dari pada variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0.285 yang artinya bahwa Nilai koefisien variabel X1 bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh atau hubungan yang positif dan cukup kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro logistik Polda Riau. Maka Jika tingkat disiplin tinggi maka kinerja dari para pegawai juga akan semangkin tinggi.
3. Nilai koefisien dari pada variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0.406 yang artinya bahwa Nilai koefisien pada variabel X2 bernilai. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai biro logistik Polda Riau. Maka Jika tingkat disiplin tinggi maka kinerja dari para pegawai juga akan semangkin tinggi.

5.4.2.1 Uji T

Dalam penelitian ini metode Uji t dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan (variabel terikat). Adapun yang menjadi dasar dalam menentukan keputusan terhadap hasil uji t adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel H_a bisa diterima sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_o ditolak karena hal tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini maka digunakan rumus dasar t tabel sebagaimana berikut.

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 50-2-1) \\
 &= t (0,025 ; 47) = 2.012
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis diatas maka diketahui bahwa nilai t tabel pada peneltian ini adalah 2.012. pada tabel 5.40 sebagaimana yang tertera pada pembahasan analisis regresi linear berganda sebelumnya merupakan hasil dari pada uji t dengan menggunakan aplikasi *spss* 25. Maka berdasarkan hasil dari uji t tersebut selanjutnya dapat dijabarkan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- H_0 : Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan
 H_1 : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana yang tertera didalam tabel 5.40 maka diketahui bahwa nilai t hitung dari Variabel Disiplin Kerja (X1) adalah $2.309 > 2.012$ (t tabel) Serta nilai signifikansi $0.025 < 0,05$. Maka berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh kinerja karyawan (Y) yaitu pegawai biro logistik Instansi pemerintahan Polda Riau.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan

H_1 : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana yang tertera didalam tabel 5.40 maka diketahui bahwa nilai t hitung dari Variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $2.800 > 2.012$ (nilai t tabel) Serta nilai signifikansi yaitu $0,007 < 0,05$. Maka berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh kinerja karyawan (Y) yaitu pegawai biro logistik Instansi pemerintahan Polda Riau.

5.4.2.2 Uji F

Pada penelitian ini Uji F dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan hasil Uji F yaitu apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka H_a diterima

sedangkan jika nilai signifikansinya $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 di tolak. Berikut merupakan rumus dasar dalam menentukan nilai F tabel dalam penelitian ini.

$$F \text{ Tabel} = F (k : n-k) = F (2 : 50-2) = F (2 : 48) = 3.19$$

Berdasarkan hasil analisis nilai F tabel sebagaimana yang tertera diatas maka diketahui nilai F tabel pada penelitian ini yaitu 3.19 selanjutnya untuk mengetahui nilai F hitung dari pada Uji F maka dapat dilihat pada tabel sebagaimana berikut.

Tabel 5.45
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.987	2	33.494	6.271	.004 ^b
	Residual	251.033	47	5.341		
	Total	318.020	49			

Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.42 hasil uji f pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung pada penelitian ini adalah sebesar 6.271 sedangkan nilai F tabel adalah 3.19 artinya nilai F hitung $6.271 >$ nilai F tabel 3.19 dengan nilai tingkat signifikansi adalah $0.004 < 0,05$ yaitu nilai signifikansi dari pada Uji F penelitian ini dibawah 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat di ambil keputusan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu mempengaruhi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan.

5.4.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian data dengan uji Koefisien determinan (R^2) yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian dapat menerangkan variasi dari variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) hingga juga diketahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (X_1 & X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)

yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah hasil Uji Koefisien Derteminan (R) pada penelitian ini.

Tabel 5.46
Koefisien Derteminan (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.211	.177	2.311

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.43 hasil dari pada hasil Uji Koefisien Derteminan (R) sebagaimana yang tertera diatas maka dapat diketahui bahwa nilai dari Adjusted R Square adalah sebesar 0.177 atau 17,7 % yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 17,7 %. Sedangkan sisa dari pada persentase tersebut yaitu (100 % - 17,7 % = 82,3 %) hingga bisa diasumsikan bahwa 82,3 % variabel kinerja karyawan pada pegawai biro logistik Polda Riau dapat dijelaskan oleh variabel - variabel lainnya yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini merupakan uraian dari pada hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, pemaparan teori, hasil dari pengolahan data serta hipotesis penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Logistik Polda Riau”. Pada penjabaran hasil analisis sebagaimana yang bahas sebelumnya maka telah di dapatkan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta juga diketahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini maka diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan variabel bebas yang

tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja. Selanjutnya pengujian hipotesis antar variabel bebas dan variabel terikat tersebut dilakukan pengolahan data atau analisis penelitian dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25*. Berikut pembahasan terhadap masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut :

5.5.1 Terdapat Pengaruh Simultan atau Secara Bersamaan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat dalam Hasil Uji F sebagaimana yang tertera pada tabel 5.42 maka diketahui bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja maka tertera 10 indikator pernyataan diantaranya : Mentaati peraturan, tugas selesai tepat waktu, sanksi pelanggaran, memperbaiki perilaku, konsisten, kerja keras, datang tepat waktu, alasan atas ketidakhadiran, menjaga hubungan kerja dan menjaga etika. Sedangkan pada variabel motivasi kerja maka tertera 9 indikator pernyataan diantaranya : Melanjutkan kehidupan, memperoleh pengakuan, ingin berkuasa kenyamanan lingkungan, kompensasi, supervisi terstruktur, jaminan pekerjaan, status dan jabatan, peraturan fleksibel.

Indikator-indikator yang disebutkan diatas merupakan alat ukur dari variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yang selanjutnya diketahui nilai tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yaitu $0.004 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya

peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja dari pegawai biro logistik Polda Riau maka hal tersebut akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ashari. S pada tahun 2016 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar” dalam penjabaran hasil dari pada penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan secara simultan dari variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi yang didapat yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada hasil uji data t yang dilakukan dengan maksudkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada variabel disiplin didalam penelitian ini maka terdapat 10 indikator yang digunakan sebagai alat ukur sebagaimana yang sudah dijabarkan sebelumnya. Maka berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan keputusan tersebut berdasarkan nilai t hitung yang didapat adalah $2.309 > 2.012$ (t tabel) dengan nilai tingkat signifikasinya yaitu $0.025 < 0,05$ nilai signifikan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif maka semakin tinggi tingkat disiplin pegawai yang bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji pengaruh variabel secara simultan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Hartiningsih pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin terhadap kinerja karyawan hal tersebut berdasarkan tingkat nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Didalam pembahasan penelitian tersebut juga terdapat pernyataan bahwa kinerja karyawan akan maksimal ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi serta kinerja pegawai akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Hartiningsih, 2017).

5.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya berdasarkan penjabaran hasil penelitian maka juga diketahui bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 9 indikator pada variabel motivasi kerja yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut berdasarkan nilai t hitung yang didapat adalah $2.800 > 2.012$ (t tabel) dengan nilai tingkat signifikansinya yaitu $0,007 < 0,05$. Dari nilai tersebut maka diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel motivasi kerja cenderung lebih dominan dibandingkan variabel disiplin kerja dimana nilai t hitung variabel disiplin kerja yaitu 2.309 dan variabel motivasi kerja 2.800.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hasil dari pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Didalam penjabaran hasil dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta hal tersebut berdasarkan nilai tingkat signifikansi yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari kedua variabel tersebut. Terdapat pernyataan dalam penelitian tersebut bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka agar para pegawai atau karyawan dapat bekerja lebih optimal dan lebih baik lagi diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja, motivasi kerja baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal (Sanjaya, 2015).

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan yaitu “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Logistik Polda Riau” sebagaimana yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya maka berdasarkan penjabaran tersebut terdapat beberapa kesimpulan penelitian yang dapat diuraikan sebagaimana berikut ini :

1. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan simultan atau secara bersama-sama antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Instansi pemerintahan Polda Riau.
2. Dari penjabaran hasil penelitian maka terdapat responden penelitian yang menyatakan netral atau cukup setuju terhadap pernyataan dalam kusioner dimana rata-rata responden yang menyatakan cukup setuju merupakan responden yang masa kerjanya dibawah 5 tahun dan hanya beberapa responden yang menyatakan cukup setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan penelitian dengan masa kerja diatas 5 tahun serta dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah SMA.
3. Peningkatan kinerja pada pegawai bagian biro logistik instansi pemerintahan Polda Riau tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja. Sehingga semakin tingginya disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja dari pegawai tersebut namun persentase

pengaruh variabel bebas disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di biro logistik Polda Riau tidak terlalu tinggi yaitu 17.7 % artinya terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di biro logistik Polda Riau.

4. Berdasarkan hasil uji data maka diketahui pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja secara parsial atau masing-masing dari variabel tersebut terhadap variabel kinerja karyawan maka diketahui bahwa dalam penelitian variabel motivasi kerja cenderung lebih dominan atau lebih besar tingkat pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan disbanding dibandingkan variabel disiplin kerja hal tersebut berdasarkan nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah 2.800 jauh lebih tinggi dari pada nilai t hitung variabel disiplin kerja yaitu 2.309.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dari keseluruhan penelitian ini. Maka berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan diantaranya, yaitu :

1. Kinerja pegawai pada pegawai bagian biro logistik Instansi pemerintahan Polda Riau pada dasarnya telah cukup baik namun tidak cukup hanya ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja pegawai sehingga perlu adanya tinjauan lain yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada biro logistik Polda Riau.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diketahui bahwa persentase pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai biro logistik Polda Riau hanya 17.7 % artinya tingkat pengaruh variabel disiplin dan motivasi masih sangat lemah terhadap kinerja pegawai sehingga diduga masih terdapat

faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro logistik Polda Riau maka Kepada peneliti selanjutnya maka diharapkan dapat mengembangkan penilian ini dengan menambahkan *output* atau hasil penelitian yang jauh lebih luas dan lebih dalam peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Dewi. (2017). *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kcu Medan”* Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara Medan, 2017.
- Widayaningtyas (2016). *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)* Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Mahyuni (2016). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disilpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Polisi Daerah Sumaterautara”*. Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara Medan, 2016.
- Khasanah (2017). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)”*. Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Rakasiwi (2014). *“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”*. Skripsi S1. Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- Prihantoro, Agung (2015). *”Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus CV Budi*

- Utama. Pratiwi, Yogyakarta)*". Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Rio, Taufiek (2015). *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ros In Yogyakarta)"*". Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Musyrifah (2017). *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri di Polda Sultra"* Thesis S2 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Halu Oleo Kendari, 2017.
- Rosalina (2020). *"Pengaruh Kompetensidan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Personel Polri Pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan"* . Thesis S2 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Tiridinanti Palembang Tahun, 2020.
- Hartiningsih, Maria (2017). *"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta)"*". Thesis S2 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Irwanto, Tito (2015). *"Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu"*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 (2015)

- Oktafian, Dinda (2018). *"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri Pada Kantor Polres Cilegon"*. E-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018.
- Lestari (2019). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Majalengka"* Jurnal Ekonomi (2019).
- Zainal (2015). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Salah Satu Bidang Manajemen"*. Didalam Model Pengembangan Sumber Daya Domestik (hal.5, 2009). Jawa barat
- Sugiyono (2012). *"Metode Penelitian Bisnis"*. Didalam bukunya cetakan ke-16. Bandung : CV Alfabeta, 2012.
- Amelie Siska (2014). *"tanda kinerja anda buruk dikantor"*, Artikel Bisnis didalam Liputan 6, 17 april 2020.
- Siska (2015) *"Ciri-ciri kinerja karyawan berkualitas"*, Artikel Bisnis didalam Liputan 6, 17 april 2020.
- Analet, Elsa (2016). *"Tanda Karyawan Mulai Kehilangan Motivasi Kerja"*, Artikel Bisnis didalam Liputan 6, 20 april 2020.
- Dantes (2012). *"Pengertian Hipotesis Menurut Para Ahli dan Definisi Secara Umum"*, didalam <https://materibelajar.co.id>, 17 maret 2021.
- Hadiwiryo, Sastro (2003). *"Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja"*, Artikel Psikologi, Didalam 123dok.Com, April 2020.
- Hasibuan (2015). *"Kedisiplinan Kunci Keberhasilan"*, Artikel Psikologi, <http://repository.ump.ac.id>, April 2020.

Moekizat & Handoko (2002). "Jenis-Jenis Disiplin Kerja",
<https://www.kajianpustaka.com>, 18 April 2020.

Mangkunegara (2013). "Disiplin Kerja Diartikan Sebagai Pelaksana",
<http://repository.ump.ac.id>, 20 April 2020.

Sora (2015). "Pengertian Populasi dan Sampel Serta Teknik Sampling", didalam
<http://www.pengertianku.net/>, 16 April 2020.

