

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

The influence of Leadership Style and Motivation to Discipline Employees Working at Badan Pertanahan Nasional in Bandung

¹Aditya Ginawati Pertiwi ²Affandi Iss

^{1,2}Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

e-mail: ¹adityaginawatipertiwi@yahoo.com ²affandi_iss196@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine how much the influence of leadership style and motivation to discipline employees working at Badan Pertanahan Nasional in Bandung either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verifikatif method with the population of 56 respondents. Data collection techniques used interview, observation, and distributing questionnaires. Data analysis method used is validity test, reliability test, simple linier regression analysis, multiple regression analysis, multiple correlation analysis and coefficient of determination analysis. The result showed that leadership style has an influence on the discipline of work positively and significantly with the influence of 49.9%. Motivation has an influence on the discipline of work positively and significantly with the effect of 58.6%. While simultaneously the two independent variables of leadership and motivation have an influence of 58.8% of the work discipline.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 56 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 49.9%. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 58.6%. Sedangkan secara simultan kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 58.8% terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

A. Pendahuluan

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan dalam mengatur pegawainya di perlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawainya agar mau dan mampu bekerja secara disiplin. Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh perusahaan sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja. Disiplin kerja sangat penting ditegakan pada suatu perusahaan, untuk membentuk suasana kerja yang baik, dimana para pegawai mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada di dalam perusahaan, karena tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menunjang usaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor untuk mewujudkan kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Kedisiplinan pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik yang akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Dalam menunjang keberhasilan kerja dibuat sistem

sasaran kerja pegawai dan juga disediakan alat sidik jari untuk mengetahui kehadiran pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung yang merupakan lembaga Pemerintahan Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan di pimpin oleh Kepala Kantor (sesuai dengan dengan Perpres No.63 Tahun 2013).

Problematika yang terjadi terhadap kondisi disiplin kerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung menurut kepala bagian kepegawain Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung, kedisiplinan pegawai adalah belum optimal masih kurangnya kesadaran pegawai akan disiplin kerja seperti alpha/tidak hadir, Hal tersebut mengakibatkan pekerjaan yang selalu tertunda membuat para pemohon atau masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Selain itu, masih kurangnya kesadaran pegawai sehingga masih adanya pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan kantor seperti mangkir kerja ketika belum waktunya istirahat dimana jam kerja seharusnya digunakan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kemudian ditemukan beberapa pegawai yang tidak tertib dalam atribut kerja. Para pegawai sering tidak menghadiri wajib apel pagi dimana apel pagi merupakan salah satu peraturan yang harus dijalankan. Adanya pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang lebih awal dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIB. Kurangnya keputusan yang adil akan teguran dan pemberian sanksi atau skorsing menjadi disiplin kerja sebagai salah satu problematika yang ada di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Atas dasar itu peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.”

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

B. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard terjemahan Agus Dharma (2010:32) berpendapat bahwa, “Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen , yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi dimana proses kepemimpinan itu diwujudkan.

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2010:34) menyatakan bahwa, “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang

membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Motivasi

McShane dan Van Glinow dalam Wibowo (2013:110) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan kekuatan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual.

Menurut Mc Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:837), indikator Motivasi yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi

Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis terjemahan Agus Dharma (2011:112) mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja merupakan “tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarahkan pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik lagi”. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129), indikator Disiplin Kerja yaitu: disiplin preventif (tingkat absensi), disiplin korektif (kesiapan menerima sanksi), dan disiplin progresif (teguran).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja, yang di uji menggunakan teknik analisis uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

Table 1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,447	4,163		1,789	,079
	Gaya Kepemimpinan	,137	,287	,094	,476	,636
	Motivasi	,687	,198	,682	3,467	,001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

- Nilai konstanta sebesar 7.4474 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai disiplin kerja sebesar 7.447.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0.137,

menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan bertambah 1, maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.137. dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja.

- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (β_2) sebesar 0.687, menyatakan bahwa jika motivasi bertambah 1, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.687. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai gaya kepemimpinan.

Tabel 2. Hasil Penguji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,572	6,082
<i>a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan</i>				
<i>b. Dependent Variable: Disiplin Kerja</i>				

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi ialah 0.588. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama sebesar 58.8%. Sedangkan sisanya 42.8% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2792,764	2	1396,382	37,747	,000 ^b
	Residual	1960,665	53	36,994		
	Total	4753,429	55			
<i>a. Dependent Variable: Disiplin Kerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan</i>						

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 37.747 dengan nilai Sig sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung berdasarkan

hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dirasakan sudah baik terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai baik yaitu, hubungan pimpinan dengan bawahan, struktur tugas dan kewibawaan kedudukan pemimpin dengan rata-rata skor sebesar 140.23 dan berada pada garis kontinum 50.1%.

2. Motivasi di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa motivasi dirasakan sudah baik terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai baik yaitu, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berkuasa dan kebutuhan akan berafiliasi dengan rata-rata skor sebesar 141.5 dan berada pada garis kontinum 51%.
3. Disiplin Kerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa disiplin kerja dirasakan sudah baik terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai baik yaitu, disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif dengan rata-rata skor sebesar 146.8 dan berada pada garis kontinum 54%.
4. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dengan pengaruh sebesar 49.9%. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.
5. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dengan pengaruh sebesar 58.6%. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.
6. Hasil penelitian secara statistik terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dengan pengaruh sebesar 58.8%. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung akan lebih baik apabila di tingkatkan lagi dalam menangani bawahanannya terutama dalam kesediaan pimpinan mendengar pendapat atau saran dari bawahan, memberikan pengarahan secara spesifik, serta pembagian tugas secara merata kepada setiap pegawai hal ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelesaian tugas. Pimpinan juga diharapkan dapat mengikut sertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga pimpinan dapat memberikan contoh yang baik dengan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.
2. Motivasi di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung akan lebih baik jika lebih di tingkatkan lagi terutama dalam hal yaitu perlu adanya dorongan yang kuat dari pimpinan untuk mengembangkan kreativitas pegawai dalam bekerja dan pemberian apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sehingga pegawai memiliki dorongan untuk berupaya memiliki kedudukan terbaik di perusahaan yang dapat

meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Pegawai harus lebih menguasai seluruh tugas yang dibebankan oleh karena itu beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan mereka agar pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju.

3. Disiplin Kerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung akan lebih baik jika lebih di tingkatkan lagi terutama dalam hal intensitas kehadiran pegawai yang tidak dapat terjaga, kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, pimpinan perlu bertindak adil dan tegas dalam pemberian sanksi atau hukuman yang sesuai sehingga memberikan efek jera terhadap pegawai yang lalai dalam bekerja. Hal ini nantinya diharapkan dapat mengatasi beberapa keluhan dan ketidakpuasan yang masih dirasakan saat ini terhadap pelayanan publik.
4. Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja relatif masih sedikit, maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian terhadap model-model Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung lainnya untuk memperkaya hasil penelitian yang ada.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hersey, P. dan K. Blanchard. 2010. Manajemen Perilaku Organisasi (terjemahan oleh Agus Dharma), Erlangga.
- Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. : untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Wibowo. (2013). Perilaku dalam Organisasi. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.