

# Visionist

Vol. 4, Nomor 2 – September

RANCANG BANGUN MODEL KELEMBAGAAN AGRIBISNIS TERNAK KAMBING SABURAI DI KABUPATEN TANGGAMUS .....	<i>Agung Setyo, M. Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	1-8
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Andre Budi, Tina Miniawati dan V. Saptarini</i>	9-12
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Elisa Novriana, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	13-20
PENGARUH IDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG .....	<i>Ernita Subiyanti, Mustofa Usman dan Haninun</i>	21-24
PENGARUH KECAKAPAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA .....	<i>Fisal Abduh, A. Suharyo dan Agus Wahyudi</i>	25-31
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Gustam, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	32-47
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO .....	<i>Joko Aji, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	48-54
PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS, KREDIBILITAS DAN GENDER PETUGAS PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI .....	<i>Juliaty A, Tina Miniawati dan Habbiburahman</i>	55-58

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 2	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Sept 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 4, Nomor 2 – September 2015

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

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

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

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

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

**Andre Budi Anto<sup>1</sup>, Tina Minawati<sup>2</sup>, V. Saptarini<sup>3</sup>**  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Disiplin yang tinggi harus diperhatikan oleh pimpinan unit kerja dalam suatu organisasi, karena apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan kualitas dan semangat kerja pegawai, maka motivasi dan disiplin kerja pegawai akan menurun dan tentunya akan mengakibatkan hal-hal yang dapat merugikan organisasi. Adanya kekurangan-kekurangan tersebut mengindikasikan masih rendahnya tingkat kedisiplinan para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang ditandai dengan kurangnya tingkat kehadiran pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kolerasi dan regresi linear berganda, dengan menggunakan program Statistical Package for Social Scienceties (SPSS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplin pegawai.*

**Kata kunci:** *Disiplin; Pemimpin; Motivasi; Pegawai*

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, yang sangat menentukan fenomena sosial masa kini dan masa depan adalah manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Pengembangan dan kemajuan sumber daya manusia berperan penting dalam tuntutan pekerjaan dan jabatan seorang pegawai, dalam hal ini terdapat fenomena dimana menurut Thoha .M. (2008) pengembangan karir pegawai sampai saat ini banyak diatur dan diintervensi oleh aspirasi politik dari pejabat politik yang memimpin manajemen pemerintah di pusat dan pemerintahan daerah, untuk itu dalam pengembangan karir pegawai dibutuhkan alternatif pola pengembangan. Dalam rangka pencapaian disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka peranan pemimpin sangatlah dominan dalam menggerakkan pegawainya dalam melakukan tugas dan pekerjaan, dimana kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya tersebut sangatlah ditentukan dengan tipe kepemimpinan (*leadership*) yang dimiliki dan kebijakan serta strategi pimpinan dapat diterapkan. Disamping itu haruslah diakui bahwa motivasi juga merupakan aspek penting dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai dimana motivasi atau dorongan kerja pada dasarnya mempunyai proses yang penting dalam pembinaan, pengembangan dan pengarahan pegawai serta mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, sehingga menjadi landasan bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Dari tabel kehadiran pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terjadi fenomena dimana tingkat kehadiran pegawai rata-rata 91,1 % setiap bulan, hal ini mencerminkan bahwa tingkat disiplin pegawai BKD Provinsi Lampung masih rendah. Dengan demikian disiplin yang tinggi harus diperhatikan oleh pimpinan unit/satuan kerja dalam suatu organisasi, karena apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan kualitas dan semangat kerja pegawai, maka motivasi dan disiplin kerja pegawai akan menurun dan tentunya akan mengakibatkan hal-hal yang dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut pertama, apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai? kedua, motivasi berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai? ketiga, Apakah kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai? Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung agar dapat digunakan sebagai bahan informasi khususnya menetapkan kebijakan dalam meningkatkan disiplin

kerja pegawai. Di samping itu, diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi bahan acuan penelitian dan referensi ilmu manajemen sumber daya manusia dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

### *Kinerja Karyawan*

Pengertian kinerja karyawan menurut Anwar. (1991), Barusman dan Mihdar (2014), adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan karyawan yang dilakukan karyawan atau pejabat yang dalam pencapaian hasilnya berdasarkan pada prosedur karyawan. Kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja karyawan. (Anwar et al., 2012).

### *Kepemimpinan*

Pengertian kepemimpinan menurut Tannebaum (2002) adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Rauch & Behling (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Herujito (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

### *Motivasi Kerja*

Siagian (2002), mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam berorganisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapatkan perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan ditempat kerja.

### **Metodologi**

Penulis melakukan pengamatan secara langsung pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dengan melihat kejadian, fenomena atau peristiwa yang terjadi pada obyek yang diteliti, selain itu melakukan wawancara yaitu langsung bertatap muka dengan responden (pegawai) dan bertanya langsung untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, menurut Sugiyono (2006), menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menentukan nilai skor, penulis menggunakan rumus Wahyudi Agus (2005) dengan rumus: alternatif jawaban a diberi skor nilai 5, alternatif jawaban b diberi skor nilai 4, alternatif jawaban c diberi skor nilai 3, alternatif jawaban d diberi skor nilai 2, alternatif jawaban e diberi skor nilai 1.

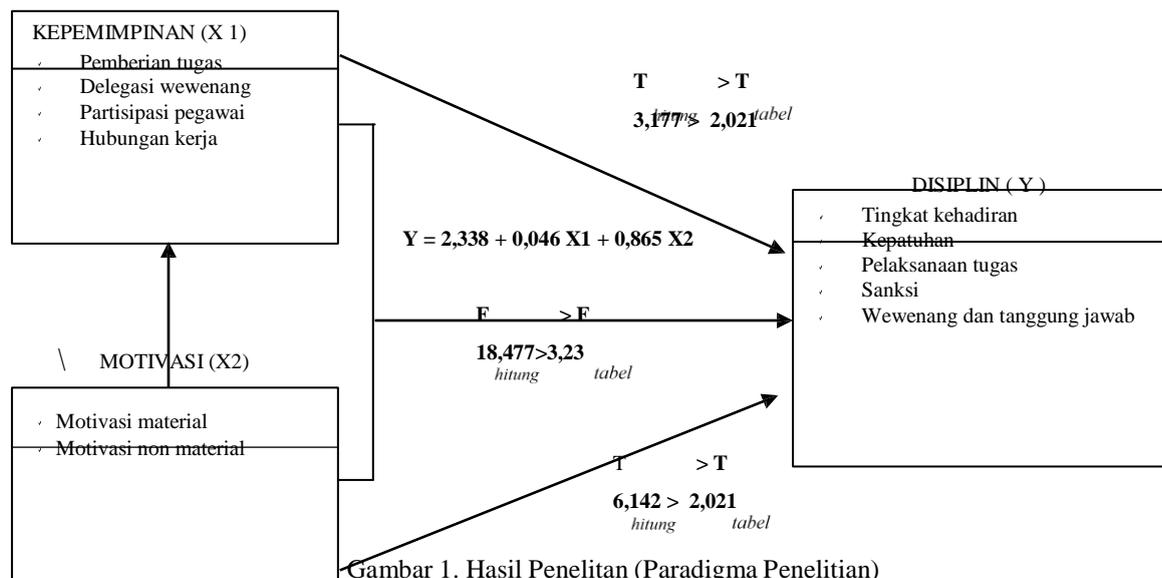
Selanjutnya dalam hal penentuan Sampel berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto (1996) mengatakan bahwa jika Populasi lebih besar dari 100 maka dapat digunakan metode Sampling dengan mengambil sampel 10% sd 25% dari anggota Populasi, tetapi jika anggota Populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode Sensus dengan meneliti seluruh anggota Populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 107 pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dan sampel yang digunakan penulis adalah strata random sampling dengan mengambil sampel 40 %, maka penulis menggunakan sampel 40 orang responden. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2005) . Dalam Pengolahan data penulis menggunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda dilakukan secara Komputerisasi dengan menggunakan Program Statistical Package for Social Scienceties (SPSS) . Adapun persamaan pada Regresi Linier Berganda (*Linier Multiple Regretion*) penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E_t$$

Keterangan

Y	=	Disiplin kerja Pegawai
X 1	=	Kepemimpinan
X2	=	Motivasi kerja
A	=	Konstanta
B	=	Koefisien Regresi
E <sub>t</sub>	=	Error term

**Hasil dan Pembahasan**



Gambar 1. Hasil Penelitian (Paradigma Penelitian)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Pada tabel coefficients menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2,338 + 0,046 X1 + 0,865 X2$  dimana konstanta sebesar 2,338 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja maka disiplin kerja sebesar 2,338, pada koefisien X1 sebesar 0,046 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,046 hal ini masuk dalam kategori yang rendah dengan melihat Signifikan sebesar 0,741, kemudian pada koefisien X2 sebesar 0,865 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin motivasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,865 dimana 0,865 masuk dalam kategori kuat dengan signifikan 0,000. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan uji T dan uji F, diperoleh bahwa masing-masing jalur tersebut berpengaruh signifikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

Berdasarkan uji T, diperoleh T hitung variabel kepemimpinan (X1) adalah 3,177 dan dari jumlah 40 responden dengan  $\alpha=0,05$  jadi  $T_{tabel} = 2,021$ . Sehingga diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $3,177 > 2,021$  yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka koefisien regresi sederhana sangat signifikan.  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung diterima dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terbukti.

2. Pengaruh Variabel X2 (Motivasi) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

Berdasarkan uji T pada variable motivasi (X2) di atas, penulis memperoleh data T hitung variabel motivasi (X2) adalah 6,142 dan dari jumlah 40 responden dengan  $\alpha=0,05$  maka  $T_{tabel} = 2,021$ . Sehingga diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $6,142 > 2,021$  yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka koefisien regresi sederhana sangat signifikan  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin kerja) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin kerja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung diterima dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terbukti.

3. Pengaruh Variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

Dari uji anova di atas terdapat F hitung sebesar 18,477 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian daerah provinsi Lampung atau bias dikatakan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja untuk menguji hipotesis F hitung, penulis dapat melihat pada tabel

anova. Untuk Uji F hitung, dilihat pada tabel ANOVA sebesar 18,477. dari 40 responden – 2 variabel independen maka diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,23$ . sehingga dapat  $18,477 > 3,23$  disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  koefisien korelasi sederhana sangat signifikan dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

## Kesimpulan dan Implikasi

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan permasalahan dan kerangka pemikiran teori yang dikemukakan, maka dari rumusan hipotesis penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : Pertama, variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) terbukti. Kedua, variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terbukti. Ketiga, grafik histogram membentuk kurva normal dan terlihat bahwa data berkaitan variabel disiplin kerja pegawai dari seluruh data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam kategori baik dimana hitogram membentuk kurva normal dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### Implikasi

Kepemimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam mempengaruhi partisipasi pegawai dan menciptakan hubungan kerja pegawai perlu ditingkatkan dalam memperbaiki lingkungan kerja yang kondusif yaitu dengan pendekatan secara kekeluargaan kepada bawahannya secara bertahap sehingga dapat tumbuh kesadaran dari dalam diri pegawai akan terciptanya lingkungan kerja yang efektif, selain itu sebaiknya kesempatan pengembangan karir pegawai di Provinsi Lampung dilaksanakan secara Profesionalisme dan dilakukan secara adil sesuai dengan aturan kepegawaian yang berlaku sehingga keadilan kesempatan pengembangan karir dapat dirasakan pegawai Pemerintah Provinsi Lampung yang berprestasi dan kinerja yang bagus lebih dapat dipromosikan untuk pengembangan karir sehingga terasa sangat adil dan hal ini dapat meningkatkan kompetensi SDM pegawai Pemerintah Provinsi Lampung lebih efektif dan efisien.

## Daftar Pustaka

- Anwar. 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta, Gramedia
- Anwar, Chairul, Sari, Yunita, dan Barusman, Tina Miniawati. 2012. Analisis Penggunaan Anggaran Biaya Administrasi Umum Dan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja Supervisor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol, 3, No; 1.
- Arikunto, 1996, prosedur penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Behling, O & Mcfillen, J.M. 2003. *A Syncretical Model Of Charismatic/Transformational Leadership*. Grup & Organization Manajemen 21, 163-191.
- Herujito, Y.M. 2005 .Leadership. PT Glora Aksara Pratama, Jakarta.
- Tannebaum. 2002. Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi,. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.