

## **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang**

**Arlini Fitriana Hidayahati<sup>1</sup>, Ike Kusdyah Rachmawati<sup>2</sup>**  
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia<sup>1,2</sup>

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis: Arlini Fitriana Hidayahati**

E-mail: arlini875@gmail.com

**Abstract :** *This research is a study of the influence of leadership and motivation of work discipline limited work in BUMDes Maju Bersama Singosari – Malang Regency. This study uses dependent variables of leadership and work motivation. Then the independent variable discipline of work. The sample of this study is bumdes maju bersama employees with a population of 30 people. The sample is done by nonprobability sampling method. Data collection is done with questionnaires disseminated directly to employees as many as 30 questionnaires. Statistical methods use multiple linear regression analysis, with the testing of statistical test hypothesis t leadership has a positive and insignificant effect on employee discipline and motivation has a positive and significant effect on employee discipline. Then leadership and work motivation together have a positive and significant effect on work discipline at BUMDes Maju Bersama Singosari - Kabupaten Malang.*

**Keywords :** *Leadership, Work Motivation, and Work Discipline.*

**Abstrak :** *Penelitian ini merupakan penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada BUMDes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan variabel dependen kepemimpinan dan motivasi kerja. Kemudian variabel independen disiplin kerja. Sampel penelitian ini adalah pegawai BUMDes Maju Bersama dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner disebarkan langsung ke pegawai sebanyak 30 kuisisioner. Metode statistik menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik t kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kemudian kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada BUMDes Maju Bersama Singosari - Kabupaten Malang.*

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan, tokoh yang sangat penting didalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen tersebut berjalan dengan baik tentu perusahaan harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi, serta usaha untuk mengendalikan perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia ialah beberapa orang yang memberikan ide pikiran, tenaga, bakat, kreativitas serta usahanya dalam menjalankan sebuah organisasi. Maka dari itu setiap perusahaan maupun organisasi sangat berupaya untuk bisa mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja juga prestasi yang baik saat menjalankan kegiatan dalam organisasi Untuk bias menumbuhkan mutu sumber daya manusia organisasi perlu memiliki pengelolaan yang baik kepada para pegawainya, pengelolaan tersebut harus didukung dengan adanya kedisiplinan pegawai untuk ikut serta mengikuti peraturan maupun program yang ditetapkan oleh perusahaan untuk Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Globalisasi dewasa ini menuntut dengan adanya perubahan dengan sangat cepat dan juga menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks dalam berbagai bidang. Untuk itu setiap lembaga daerah juga harus bisa mengikuti menyesuaikan diri untuk setiap perkembangan teknologi, informasi dan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk mensejajarkan diri dengan daerah maju di Indonesia. Untuk hal ini diperlukan seorang pemimpin yang memiliki wawasan global dan memiliki keunggulan kompetitif yang diharapkan dapat menjadi penggerak juga sekaligus sebagai motivator dalam tingkat kedisiplinan bagi pegawai sehingga pemimpin tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Pemimpin dapat disebut sebagai tulang punggung dalam pengembangan sebuah organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang benar dan baik, juga kurangnya perhatian, motivasi yang diberikan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai saat bekerja maupun pada instansi pemerintah, pegawai sangat diminta untuk disiplin saat bekerja. Karena ketika pegawai dapat bekerja secara disiplin dengan baik, itu berarti pimpinan tersebut sudah benar untuk memimpin pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dari seorang pemimpin kepada pegawai agar bekerja dengan baik biasanya menjadi hal yang sulit. Tapi motivasi merupakan suatu sumber kekuatan yang ada pada diri manusia yang dapat dikembangkan juga oleh sejumlah kekuatan eksternal yang ada kaitannya dengan materi maupun non materi yang nantinya dapat mempengaruhi pegawai agar disiplin untuk bekerja. Saat seorang pemimpin memberikan motivasi terhadap pegawai supaya mereka memiliki motivasi kerja yang baik, itu berarti pemimpin tersebut sedang berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu untuk diri karyawannya, supaya perilaku mereka juga tertuju pada tujuan yang sudah dikehendaki pimpinan maupun organisasi. Apabila pemimpin telah mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang kemudian pemimpin juga perlu menetapkan tentang apa saja yang dapat dilakukan sebagai atasan untuk menimbulkan motivasi kerja para pegawainya.

Faktor lain yang dijadikan indikasi dari pengaruh disiplin pegawai adalah kepemimpinan. Pemimpin merupakan seseorang yang akan menggerakkan juga mengarahkan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang ada di BUMDes Maju Bersama juga belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih melakukan pelanggaran secara berulang-ulang. Kepemimpinan itu merupakan permasalahan manusia atau *human error*, karena yang memimpin dan juga yang dipimpin adalah seorang manusia yang mempunyai keterbatasan. Keterbatasan tersebut yang kadang tidak dapat diatasi oleh manusia yang mengharuskan kepemimpinan dilaksanakan untuk menumbuh kembangkan kepemimpinan yang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama hal tersebut dijelaskan oleh Sudarmanto (2009:133) sedangkan menurut Suprayetno (2008:126) kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi kerja yaitu terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang aktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi. Dari beberapa pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan semangat yang lahir dari dalam pribadi masing-masing individu untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya arahan dari orang lain untuk bisa memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2012:193) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan atau mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melakukan tugas-tugas mereka, baik secara sukarela maupun secara terpaksa.

Sedangkan menurut Rivai (2004) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan dan perbuatan seseorang yang mendorong seorang tersebut untuk mempunyai sikap ketaatan dan kesetiaan terhadap semua peraturan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan sikap pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin adalah satu kunci perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) mengartikan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan seluruh pegawai yang bekerja pada BUMDes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang yang berjumlah 30 orang pegawai. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

### **3. HASIL PENELITIAN**

#### **3.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut Ridwan (2008:152) analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausa antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Sedangkan menurut Indriantoro & Supomo (2009:211) dalam penelitian ini regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari nilai koefisien dapat diketahui pengaruh atau kontribusi masing-masing variabel yang ada. Data kemudian diolah dengan alat bantu program software microsoft excel dan SPSS for windows ver. 23 dan kemudian dianalisis secara deskriptif serta pembuktian hipotesis

#### **3.2 Uji Hipotesis ( Uji T)**

Uji statistika t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:9). Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja pegawai (Y), langkah- langkahnya sebagai berikut ini Menentukan formulasi hipotesis,  $H_0$  = pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau koefisien regresi tidak signifikan dan  $H_1$  = pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau koefisien regresi signifikan. Menentukan level of significance ( $\alpha$ ), sebesar 0,05 atau 5% dengan tingkat keyakinan 95%

Menentukan kriteria pengujian, dengan menilai  $\alpha = 0,05$  dan degree of freedom atau derajat kebebasan sebesar  $(n-k-1)$ ,  $(30-2-1)=27$ , t Tabel 2,05183. Pengambilan keputusan,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika t-hitung berada diantara nilai - t-tabel dan + t-tabel atau Sig. > 0,05,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika t-hitung tidak berada diantara nilai - t-tabel dan + t-tabel atau Sig. < 0,05 Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan melihat nilai signifikansinya. Bila t-hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ , maka dikatakan pengaruhnya signifikan. Bila t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih besar dari  $\alpha=0,05$ , maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Pada dasarnya uji statistik t ini untuk menunjukkan seberapa jauh suatu pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### **3.3 Uji Hipotesis ( Uji F)**

Pada dasarnya, uji statistik f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Yang mana dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja pegawai. Berikut langkah-langkah uji f, dengan pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 :

Menentukan formulasi hipotesis,  $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = 0$  tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai. Kemudian,  $H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq 0$  terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Menentukan level of significance ( $\alpha$ ), sebesar 0,005 atau 5% dengan tingkat keyakinan 95% dan df1 banyaknya variabel bebas atau df dari regression pada tabel ANOVA (df1=2), df2 banyaknya sampel dikurangi banyaknya variabel bebas dikurang 1 atau df dari residual pada tabel ANOVA (df2 30-2-1=27). Sehingga berdasarkan data pada tabel ANOVA dapat dihitung f-tabel di aplikasi Excell dengan memasukkan rumus dan nilai =FINV(005;2;93) dengan hasil 3,31583 dan f hitung yang ada pada tabel ANOVA sebesar 8,445.

Menentukan kriteria pengujian,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, bila f hitung lebih

kecil dari  $f$  tabel atau nilai Sig.  $<0,05$ , artinya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kemudian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, bila  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel atau nilai Sig.  $>0,05$ , artinya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### **4. PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terdapat 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju, dikarenakan pegawai tersebut adalah pegawai baru yang belum memiliki tingkat keakraban dengan pemimpin. Kemudian, berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan, dengan angka  $t$ -hitung kepemimpinan adalah  $1,871 < t$  tabel  $2,052$  atau tingkat signifikan  $t$  kepemimpinan adalah  $0,072 >$  tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti, kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepriadian.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terdapat 3 responden yang memberikan jawaban tidak setuju, hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan kriteria pengembangan diri yang diselenggarakan oleh Desa. Kemudian, pada uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan angka nilai  $t$ -hitung motivasi adalah  $2,138 > t$  tabel  $2,052$  atau tingkat signifikan  $t$  motivasi adalah  $0,042 <$  tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

##### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai**

Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan angka nilai  $f$ -hitung adalah  $8,445 > 3,31583$  atau signifikan  $f$  adalah  $0,001 <$  tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin cepat tujuan organisasi tersebut tercapai.

## **5. KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab- bab sebelumnya, dengan mengacu kepada hasil uji hipotesis yang telah dirumuskan.

Maka dapat ditarik kesimpulan dalam beberapa hal, sebagai berikut

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BUMDes Maju Bersama Tunjungtirto- Malang. Artinya, semakin tinggi nilai kepemimpinan maka akan berdampak tidak baik terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BUMDes Maju Bersama Tunjungtirto-Malang. Artinya, semakin tinggi nilai motivasi maka akan berdampak positif dan baik terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada BUMDes Maju Bersama Tunjungtirto- Malang. Artinya, semakin tinggi nilai kepemimpinan dan motivasi maka akan berdampak positif dan baik terhadap disiplin kerja pegawai.

## **6. REFERENSI**

- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta Brahmasari, I.A., & Agus, S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 2. No.19
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyatiningsih, E. 2011. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. Nana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.