

**PENGARUH DISIPLIN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang
Rogojampi)**

Jeni Dwi Wijayanto ; Nim 13.1041.1259

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

2018

ABSTRAK

Penelitian mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Rogojampi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Rogojampi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan observasi. Analisis yang digunakan meliputi uji indikator penelitian, uji asumsi

klasik, analisis regresi linier berganda, uji T(Parsial), analisis koefisien determinasi. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja menunjukkan hubungan positif signifikan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Rogojampi.

Kata kunci : pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Rogojampi.

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Maka dari itu perlu dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk meningkatkan kompetensi global, Gibson, Chevish dan Donelly (2001). Yakni dengan cara meningkatkan kedisiplinan terhadap para pegawai dan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik yang akhirnya akan memberikan motivasi terhadap karyawan itu sendiri, Church (2005). Atasan harus memimpin dengan kontrol yang amat cermat, baik, disiplin dan tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk karyawannya. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan

dan itu bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda, Ghozali (2006).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah Disiplin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Rogojampi?

C. Landasan Teori

- a. Manajemen sumber daya manusia
Hasibuan (2007) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Disiplin

Moekijat (2009) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesanggupan menguasai diri sendiri yang teratur. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk belajar dari diri sendiri dan mengetahui siapa dirinya, sehingga akan tumbuh rasa percaya diri dalam mekaskan segala aktifitas yang dibebankan organisasi.

c. Gaya kepemimpinan

Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

d. Motivasi kerja

Mangkunegara (2006) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

D. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Ilham Mawardi Siswedi (2007), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, yang terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi Kerja Karyawan

Mumayyizah (2013), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Dan Karyawan”, dibuktikan bahwa Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja.

Mhd Takdir Saleh Hrp (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang

PADANGSIDEMPUAN”,
Pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis menggunakan uji-t diketahui bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

E. Metode Analisa Data

1. Uji Indikator Penelitian

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk memudahkan perhitungan.

a. Uji Validitas

Merupakan data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan.

Terlihat pada penelitian ini terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} >$

R_{tabel} dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujiannya digunakan rumus alpha.

Terlihat pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

2. Uji Asumsi Klasik

Agar model analisis regresi yang digunakan dapat menjadi penaksiran yang baik dan tidak biasa, maka diuji dengan uji ekonometrika, yaitu:

a. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji linieritas model dan pengujian yang sering digunakan adalah uji *Ramsey Reset* Gujarati,(2006:196). Untuk melakukan uji ini harus menggunakan asumsi yakni fungsi linier.

hasil pengujian linieritas pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya model penelitian terdapat hubungan yang linier.

b. Uji Normalitas

Adalah model regresi variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. . Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standarized. Dasar pengambilan

keputusannya jika menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut layak di pakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya.

Hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi dengan normal, karena data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

c. Uji Multi kolinearitas

Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi adanya multi kolinearitas adalah dengan melihat kolerasi antar variabel bebas, jika melebihi 5 (lima) diduga terjadi multi kolinearitas (Singgih, 2005), atau melihat hasil perhitungan pada table VIF.

hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat diketahu bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujiannya heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai variabel yang sama atau tidak. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model.

hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dan dari penelitian tersebut membuktikan bahwa:

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 0,503 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Disiplin Kerja (X_1),

Gaya Kepemimpinan sama dengan nol, maka Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar konstanta 0,503.

b. Disiplin Kerja (X_1)

Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja adalah bernilai positif 0,614 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,614.

c. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Nilai koefisien dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah bernilai positif 0,896 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,896.

4. Uji F (Simultan)

Uji-F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen secara bersama-sama variabel dependen. Model ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka

model ini signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

5. Uji T (Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Tingkat signifikansi (α) dari variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (H_1 diterima). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Tingkat signifikansi (α) dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (H_2 diterima).

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji T pada regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.
2. Hasil Uji T pada regresi berganda atas pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.
3. Hasil Uji F regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- A.Sitohang. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Pradnya paramita
- Adams, J. &Yoder, J.D. (1885). *Effective Leadership For Women and Men*. Norwood, New Jersey: Able X publ. Corp.
- Agus. 2001. *Analisis Struktural Kesempatan Kerja di Indonesia sebelum dan sesudah Krisis Moneter*. Makala Ilmiah Filsafah Sains, Program Pascasarjana rogram DoktorIlmu Ekonomi. IPB. Bogor.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baskoro, Sigit Wahyu, dan Susanty, Aries. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Study Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*.[J@TI](#) Undip, Vol VII, No 2,Mei 2012
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2001,"*Metode Penelitian*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Dale Timpe (2001). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motifasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Drs. Malayu S.P. Hasibuan. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (jilid-9). Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Flippo,E.B. (1990). *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa: Moh Masud. Jakarta: Erlangga.

- Garry Dessler, 2008. *Human Resource Management*, Edisi Sebelas, New Jersey: Pearson Education, inc.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, perilaku, Struktur, proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi offset.
- Hamzah B. Uno, (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hersey, 2004. **Kunci Sukses Pemimpin Situasional**. Jakarta Delaprasta.
- Imam Ghozali.(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono 2008, **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Koentjaraningrat. 2002. *Pengantar Ilmu Antropolog*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Prasetya Widi Pratama.
- Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993.

- Moekijat. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta
- Nazir , Moh (2002), *Metode Analisis Deskriptif*, penerbit Erlangga Januari 2002, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.*
- Santoso, Singgih. (2005). *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JBRI. Vol 2. No 2 Hal: 181-198.
- Siagian P. Sondang. 1992. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Soedjono, 2000, *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Afabesta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal standarisasi. No 9.
- Thoha, Miftah, 2001, **Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, Dale, 1991, *Memimpin Manusia*, Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis, Gramedia Asri Media.

Yukl, G., & Falbe, C. (1989).
Influence tactics in upward,
downward, and lateral
relations. Unblished manuscript. State
University of New York, Albany.

Wahjosumidjo. (1987).
Kepemimpinan dan Motivasi,
Jakarta: Ghalia.

Wijana, Bernardine R, dan Supardo,
Susilo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-
Dasar dan
Pengembangannya*. Yogyakarta:
Penerbit Graha Ilmu.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/56682/Cover.pdf;sequence=7>

