

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL (BNN) KOTA SAMARINDA**

Ratni Asih

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

gandiez@yahoo.com

**ABSTRAKSI**

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan Penelitian adalah mengetahui variable Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda.

Berdasarkan analisis data korelasi (R) sebesar 0,953, hubungan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan erat dengan disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda, ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) sebesar  $0,953 > 0,5$ . Nilai  $R^2$  adalah 0,909, berarti model regresi linier berganda secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 90,9 %, dan sisanya 9,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji F menunjukkan variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai nilai F hasil perhitungan (observasi) 53,003 > tabel distribusi F 4,14. Uji parsial variabel  $X_1 = 85,1$  % lebih besar dari variabel  $X_2$  sebesar 45,3 %.

Kata kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

**PENDAHULUAN**

Usaha-usaha mewujudkan kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : terpenuhinya kebutuhan hubungan kerja, kepemimpinan, lingkungan dan lain sebagainya. Pegawai akan selalu dituntut untuk selalu memberikan hasil kerja yang baik sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Ini sebenarnya tidak sulit karena pada dasarnya bagi pegawai prestasi kerja merupakan kebutuhan secara individu yang menunjukkan motif keinginan untuk lebih maju, akan tetapi setiap orang tidak selalu sama karena pada kenyataannya yang satu berbeda dengan yang lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau

tergantung pada motivasi dan gaya kepemimpinannya, sehingga jika ingin sukses harus mampu mempengaruhi perilaku pegawai dengan motivasi baik yang bersifat memberi penghargaan ataupun memberi tindakan atau sanksi.

Motivasi dan perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi, karena dapat menumbuhkan kembangkan nilai-nilai kemanusiaan serta dapat menumbuhkan harkat dan harga diri pegawai. Usaha-usaha untuk mewujudkan disiplin kerja dalam suatu organisasi banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya artinya mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya, kemudian memadukan

antara tujuan pribadi-pribadi dalam organisasi agar serasi, selaras, seimbang, seirama dan harmonis dengan tujuan organisasi atau kelembagaan serta memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi yang dapat mendorong atau menggerakkan para karyawan untuk melakukan suatu perbuatan dan tindakan yang dikehendaki. Maslow ada lima tingkatan kebutuhan : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kinerja pegawai pada era reformasi mendapat sorotan intensif dari masyarakat sehingga banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan kinerja aparat terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sering muncul kepermukaan. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil, seperti tertuang dalam Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa : ” menjaga tata-tertib dan kelancaran tugas diadakan peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil”.

Peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan berhubungan dengan penegakan disiplin kerja pegawai telah banyak dikeluarkan namun kecenderungan penurunan tingkat disiplin kerja pegawai masih sering dijumpai, kurangnya rasa tanggung-jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai pada institusi

dimana mereka bekerja. Kondisi semacam ini hendaknya mendapat perhatian yang serius bagi pimpinan institusi untuk mengambil langkah-langkah untuk menanggulangnya, pimpinan institusi akan mampu mengatasi akibat buruk dari penurunan tingkat disiplin kerja pegawai yang dapat meluas pada menurunnya kinerja keseluruhan.

## **PERMASALAHAN**

“apakah variabel Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda”?.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Sumber Daya Manusia (MSDM)**

George Terry dikutip oleh Inu Kencana Syafii (1999 : 50) menyebutkan : "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by human being and other resources*". Pengertian tersebut diartikan manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, Pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta pencapaian sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

Manajemen baru merupakan suatu masalah yang besar setelah faktor dan sumber daya yang paling sukar untuk dikendalikan dan didayagunakan masuk ke dalam kancah karya, yaitu manusia. Karena itu manajemen menetapkan pada

pengendalian dan pendayagunaan manusia itu sendiri.

John D. Millet dikutip oleh Inu Kencana Syafie (1999 : 50) menjelaskan :*Manajemen is the process directing and facilitating the work of people organized in formal group to achieve a desired end.*

### **Motivasi**

Secara etimologis kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang artinya menggerakkan, sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan *motivation* yang berarti dorongan atau alasan. Motivasi merupakan dorongan atau alasan, pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan.

Adair Jhon (2002:13) motivasi adalah membuat orang melakukan sesuatu; tetapi arti yang lebih penting adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Siagian (2005:134) definisi motivasi adalah "Membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik".

Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seorang pengikut dalam suatu situasi. Sumber dari pengaruh dapat diperoleh secara formal yaitu menduduki jabatan

manajerial tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karena posisi manajerial didapatkan dari suatu sistim yang formal sehingga seseorang dapat saja menganggap peran seorang pemimpin adalah akibat dari posisi manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan yang efektif merupakan prasarat vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Kreteria efektivitas kepemimpinan dalam organisasi adalah pelaksanaan kerja jangka panjang dari kelompok atau sub unit yang dipimpinya. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin bahwa bawahannya mencapai pekerjaannya yang terbaik.

### **Konsep Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Karena itu setiap orang yang berada pada posisi sebagai manajer dikatakan efektif kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah sangat

sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Konsep yang memuat tentang disiplin kerja pegawai, menurut para ahli cukup banyak diantaranya sebagaimana yang dikemukakan oleh Soemarmo dalam Gerakan Disiplin Nasional (2006: 29) sebagai berikut :Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin, sehingga timbul rasa malu terkena sangsi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Disiplin di satu sisi adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung-jawab terhadap kehidupan, “tanpa paksaan“ dari luar, sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat, di dalamnya terkait kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interes dan mengendalikan dirinya untuk sesuai norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat, disisi lain disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok atau masyarakat.

#### PEMBAHASAN

Rata-rata disiplin kerja pegawai sebesar 4,3235 dengan deviasi standar sebesar 0,71183, rata-rata variabel motivasi adalah 4,2941 dengan deviasi standar sebesar 0,70537 dan gaya kepemimpinan adalah 4,2842 dengan deviasi standar sebesar 0,74365. Koefisien korelasi

pearson antara variabel motivasi dengan disiplin pegawai adalah 0,941 dengan nilai Sig sebesar 0,00, koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai adalah 0,819 dengan nilai Sig sebesar 0,002 dan koefisien korelasi antara variabel motivasi dan skor variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,765 dengan nilai Sig sebesar 0,005. dengan melihat kondisi tersebut dimana nilai sig lebih kecil daripada alpha (0,005), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti koefisien korelasi signifikan.

model summary koefisien korelasi berganda antara variabel motivasi dan variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,953. nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,909 dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,883. karena persamaan regresi menggunakan lebih dari satu variabel, maka koefisien determinasi yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Dari tabel tersebut, nilai koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,883 yang berarti sebanyak 88,3 persen variasi disiplin kerja pegawai bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel motivasi dan variabel gaya kepemimpinan. Untuk melihat signifikansi koefisien determinasi bisa melihat pada nilai F hitung dan nilai sig, atau dengan membandingkan dengan nilai F tabel. Dari tabel summary diperoleh nilai F hitung sebesar 35,003 dengan nilai sig sebesar 0,00. sedangkan nilai F tabel diperoleh pada tabel F

dengan df1 sebesar 2 dan df2 sebesar 31, yaitu sebesar 4,16. dari kondisi tersebut terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel dan nilai sig lebih kecil dari pada alpha (0,05), maka kesimpulan menolak  $H_0$  yang berarti koefisien determinasi signifikan.

Nilai Durbin Watson (DW) pada tabel model summary digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas. Aturan keputusannya adalah jika nilai DW lebih kecil dari minus dua (-2), maka bisa diartikan terjadi gejala autokorelasi positif. Jika nilai DW lebih besar dari dua (2), diartikan terjadi gejala multikolinieritas negatif, sedangkan jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2), diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. tabel terlihat nilai Durbin Watson adalah 1,954 yang berarti terjadi gejala multikolinieritas antara variabel motivasi dan variabel gaya kepemimpinan.

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F memperlihatkan nilai F hitung sebesar 35,003, dengan sig adalah 0,00. Dengan mencari pada tabel F, diperoleh nilai F tabel 4,13. Dengan kondisi di mana nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan Nilai Sig yang lebih kecil daripada alpha (0,05), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik. Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom Regression, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, sedangkan kolom kedua yaitu Residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak berhasil dari model persamaan regresi.

Hasil perhitungan koefisien regresi memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 5,384 dengan t hitung sebesar 0,522, dan nilai Sig sebesar 0,00. koefisien slope variabel motivasi adalah sebesar 0,791 dengan nilai t hitung sebesar 4,288 dan nilai Sig sebesar 0,04 dan koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,532 dengan nilai t hitung sebesar 1,345 dan nilai Sig sebesar 0,021. Nilai t tabel untuk uji ini adalah sebesar 1,70 yang diperoleh dengan alpha 5 % dan df sebesar 31 (n-3). Jika dibandingkan nilai t hitung koefisien konstanta dengan t tabel, dan nilai Sig yang lebih besar daripada alpha (5% atau 0,05), maka kesimpulan yang bisa diambil adalah menerima  $H_0$  yang berarti koefisien konstanta adalah tidak signifikan. Untuk koefisien slope variabel motivasi terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai Sig lebih kecil daripada alpha, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti koefisien slope variabel motivasi adalah signifikan secara statistik. Sedangkan untuk koefisien slope variabel motivasi terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai Sig lebih kecil daripada alpha, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah menerima  $H_0$  yang berarti koefisien slope variabel gaya kepemimpinan tidak signifikan secara statistik. Persamaan regresi berganda untuk prediksi disiplin kerja pegawai adalah  $:Y = 5,384 + 0,791 X_1 + 0,532 X_2$

Colinearity Diagnostic mendeteksi multikolinieritas. Aturan dasar dari tabel ini adalah jika nilai VIF mendeteksi satu maka

kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas, sedangkan jika koefisien VIF menjauhi nilai satu, maka kesimpulan yang diambil adalah terjadi gejala multikolinieritas. Dari tabel terlihat bahwa nilai VIF adalah sebesar 2,400. dilihat dengan menggunakan dasar nilai tersebut, maka kesimpulan yang diperoleh adalah terjadi gejala multikolinieritas. Multikolinieritas adalah kondisi dimana antara variabel independen terjadi terjadi hubungan korelasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim, Undang - Undang Nomor : 22 Tahun 1999 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- [2]\_\_\_\_\_, Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- [3]\_\_\_\_\_,Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- [4] Flipppo, Edwin B. 2006. *Manajemen Personalialia*, Edisi ke-6 Alih Bahasa Moh.Masud, Erlangga, Jakarta.
- [5] Jhon, Adair 2002, *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- [6] Hasibuan, Melayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Mangkunegara, Prabu Anwar, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [8] Maslow, Abraham H, 1994, *Motivasi dan Kepribadian-Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Edisi Alih Bahasa LPPM, Jakarta.
- [9] Nitisemito, Alex, 2000, *Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi Revisi I, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [10] Prijodarminto, Soegeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT Pradya Paramita, Jakarta.
- [11] Robbins, Stephen P, 1999, *Prilaku Organisasi*, alih bahasa Hadyana Pujatmaka (panterj), Edisi Bahasa Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Ranupandoyo, dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- [13] Syafiie, Inu Kencana, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.]
- [14] Suprihanto, Jhon, 2008, *Manajemen Sumber Daya II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- [15] Siagian, Sondang, 2002, *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Cetakan ketiga, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- [16] Suemarmo (2000), *Gerakan Disiplin Nasional*, Jakarta, CV Mini Jaya Abadi, Jakarta.
- [17] Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- [18] Umar, Husain, 2000, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, cetakan ketiga, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.]
- [19] Zainun, Buchari, 2004, *Manajemen dan Motivasi*, Edisi

Revisi, Cetakan Ketiga, Balai  
Aksara, Jakarta.