

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda

Putri Syaleyta Sabrina Rachman¹, Rina Masyithoh Hariyadi², Sunarto³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : syaleyta Putri@gmail.com

Keywords :

Leadership, Motivation, Work Discipline

ABSTRACT

The aim of study is to determine whether: 1). Leadership affects employee work discipline of Sekolah Dasar X in Samarinda. 2). Motivation affects employee work discipline of Sekolah Dasar X in Samarinda.

The analytical tool used in this research is multiple linear regression with the indicator $X_1 = \text{Leadership}$, and $X_2 = \text{Motivation}$.

The grand theories used is Human Resource Management, especially about leadership, motivation, and work discipline.

The population in this study were employees of Sekolah Dasar X Samarinda, totaling 15 respondents. The sampling technique used in this study is saturation sampling, which take all of the population as the sample. In collecting data, the researcher distributed questionnaires to the employees through the Google Form.

The result of this research shows that 1) the leadership affect the employees work discipline significantly. 2) the motivation affect the employees work discipline significantly.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, organisasi yang berhasil tidak luput oleh sumber daya manusia yang berhasil pula. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan maupun nilai yang menjadi tanggung jawabnya, serta kemampuan suatu individu dalam mengendalikan dirinya untuk selalu menaati peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Penelitian ini menggunakan objek Sekolah Dasar X di Samarinda, dimana sekolah ini merupakan suatu lembaga penyedia jasa pendidikan untuk jenjang Kelompok Bermain, Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, hingga jenjang Sekolah Menengah Pertama. Mengingat hal ini, maka pelayanan yang diberikan haruslah semaksimal mungkin, dengan sumber daya manusia yang baik dan teratur, maka tujuan organisasi yang ditentukan akan semakin mudah untuk dicapai. Namun hal tersebut tidak berbanding lurus dengan kondisi yang ada. Banyak tenaga kependidikan dan pendidik yang kurang disiplin dalam pekerjaannya, yang mana hal inilah yang secara langsung dapat memengaruhi pelayanan yang diberikan. Meningkatkan disiplin kerja karyawan di sekolah menjadi alasan mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edy Sutrisno (2016:6): “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Kepemimpinan merupakan implementasi atau pelaksanaan dari kemampuan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Peran pemimpin bagaikan seorang nahkoda kapal yang mengarahkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan menurut Berman Sihite *et al* (2020:44): “Kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk mengubah budaya pelayanan kearah yang lebih baik”.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri maupun luar yang menjadikan seseorang menjadi lebih bersemangat dan bergairah untuk melakukan suatu perbuatan yang bisa menjadikan impian atau angan-angan mereka sukses. Motivasi menurut Sukirman (2022:50): “Motivasi diartikan sebagai dorongan semangat kerja yang muncul dari diri individu karyawan dengan menggerakkan, merangsang, membangkitkan, mengarahkan untuk mau melakukan sesuatu pekerjaan yang telah ditetapkan”.

METODE

Definisi Operasional

Ruang lingkup data yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti dan sebagai bahan pertimbangan dalam menguji dugaan sementara (hipotesis) atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penulisan ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1. Kepemimpinan:** Pemimpin yang efektif dan bawahan yang efektif merupakan manusia yang sama, tetapi memiliki peran yang berbeda pada waktu yang berbeda. Idealnya, kepemimpinan dimiliki dan diperankan baik oleh pemimpin dan bawahan yang secara individual terlibat aktif dan bertanggung jawab atas tugasnya. Kepemimpinan (X_1) dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: 1). Stabilitas emosi: ada tidaknya prasangka buruk terhadap karyawan, kepandaian mengelola emosi dengan tidak cepat marah, serta kepercayaan diri yang baik. 2). Hubungan manusia: bagaimana interaksi antara pimpinan dengan karyawan, menghargai perbedaan pendapat, serta mengajak untuk membangun tim kerja yang solid, 3). Motivasi pribadi: memiliki komitmen yang tinggi, sikap tanggung jawab, bijaksana dalam membuat keputusan, bisa diandalkan dengan baik, dan dapat memotivasi diri., dan 4). Kemampuan komunikasi: kecakapan komunikasi yang baik saat memberikan instruksi kepada karyawan, membangun keberanian karyawan untuk mampu mengomunikasikan ide yang dimilikinya.
- 2. Motivasi (X_2):** Dalam melakukan pekerjaannya, manusia sangat memerlukan motivasi baik dari internal maupun eksternal untuk mendukung dan menjadi pendorong diri agar lebih bersemangat, serta produktif. Motivasi (X_2) dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: 1). Balas jasa: kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi, dan terpenuhinya kebutuhan karyawan atas penghasilan. 2). Kondisi kerja: nyaman tidaknya keadaan lingkungan kerja bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, keadaan lingkungan kerja yang mendukung. 3). Fasilitas kerja: ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan layak sehingga pekerjaan karyawan dapat dilakukan dengan baik., 4). Prestasi kerja: keberhasilan dan keinginan karyawan dalam mencapai target pekerjaan. 5). Pengakuan dari atasan: pernyataan yang diberikan oleh pimpinan tentang kinerja yang telah

dilakukan oleh karyawan. dan 6). Pekerjaan itu sendiri: termotivasi tidaknya karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaan (job desc)nya.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan ke arah hubungan antara variabel dependen dengan independent. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan *Multiple Regression* dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- a = Konstanta
- b = Koefisien X variabel bebas
- Y = Disiplin Kerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- e = *Standard Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada tabel di bawah ini.

Tabel 1: Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.036	4.603		.008	.994		
	Kepemimpinan	.553	.133	.533	4.156	.001	.415	2.411
	Motivasi	.520	.137	.486	3.788	.003	.415	2.411

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.036 + 0.553X_1 + 0.520X_2$$

Dimana:

Y = Disiplin Kerja
X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Motivasi

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 0.036 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) maka variabel dependen (disiplin kerja) nilainya adalah 0.036.
2. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0.553 dan positif artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel kepemimpinan akan meningkatkan nilai dari variabel disiplin kerja sebesar 0.553.
3. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X₂) sebesar 0.520 dan positif artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel motivasi akan meningkatkan nilai dari variabel disiplin kerja sebesar 0.520.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya menggunakan analisis model regresi linear berganda dengan dasar kuesioner yang telah diisi oleh responden yang merupakan karyawan Sekolah Dasar X Samarinda, peneliti akan memaparkan hasil dari rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda

Kepemimpinan memperoleh nilai thitung sebesar 4.146 lebih besar dari ttabel 2.178, dengan nilai signifikansi 0.001, lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan dengan indikator (stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, dan kemampuan komunikasi).

Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda terbukti dengan jawaban responden dari indikator 1). Stabilitas emosi: pimpinan Sekolah Dasar X memiliki sikap yang tidak mudah berprasangka buruk terhadap bawahannya, 12 responden menjawab sesuai, 2). Hubungan manusia: pimpinan Sekolah Dasar X dapat diandalkan, 9 responden menjawab sesuai, 3). Motivasi pribadi: pimpinan memiliki komitmen yang tinggi, 8 responden menjawab sesuai. 4). Kemampuan komunikasi: pimpinan Sekolah Dasar X memiliki kecakapan komunikasi yang baik saat memberikan instruksi kepada anggota, 10 responden menjawab sesuai Dimana dapat kita pahami bahwa indikator-indikator tersebut berpengaruh atas disiplin kerja karyawan, khususnya karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini artinya dengan kepemimpinan berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan yang ada itu baik, akan meningkatkan sikap positif yaitu disiplin kerja yang baik oleh para karyawan. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi pihak Sekolah Dasar X khususnya pada pimpinan untuk dapat meningkatkan sikap-sikap kepemimpinan yang ada, agar disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan pun baik. Dengan kata lain, kepemimpinan yang tidak baik akan menimbulkan disiplin kerja karyawan yang tidak baik pula.

Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu yang menemukan bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin baik pula disiplin kerja karyawan yang dibawahinya, studi ini dilakukan oleh Achmad Khosiim (2021).

Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari bagaimana pimpinan memiliki stabilitas emosi yang baik, memiliki dan berkomunikasi baik dengan karyawannya, menghargai setiap perbedaan pendapat yang dikemukakan oleh karyawannya, dapat membangun rasa dan sikap solid antar karyawannya, bijaksana, serta memiliki komitmen dan tanggung jawab yang baik. Pada akhirnya, karyawan akan merasa bahwa pimpinannya merupakan orang yang dapat mereka percaya dan memiliki sikap sebagai pimpinan yang baik, sehingga mereka bisa menunjukkan rasa respectnya dengan disiplin kerja yang baik. Dimana apabila disiplin kerja karyawan baik, maka output kerja yang dihasilkan juga akan baik dan pimpinan diharapkan juga akan puas terhadap hasil tersebut.

2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda

Motivasi (X₂) memperoleh nilai thitung sebesar 3.788 lebih besar dari ttabel 2.178, dengan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi dengan indikator (balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri).

Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda terbukti dengan jawaban responden dari indikator 1). Balas jasa: karyawan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi, 8 responden menjawab sesuai, 2). Kondisi kerja: lingkungan kerja mendukung untuk melakukan pekerjaan, 10 responden menjawab sesuai, 3). Fasilitas kerja: Sekolah Dasar X menyediakan fasilitas kerja yang lengkap sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah, 11 responden menjawab sesuai, 4). Prestasi kerja: Saya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ingin dicapai, 8 responden menjawab sesuai. 5). Pengakuan dari atasan: pimpinan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya, 5 responden menjawab sesuai, 6). Pekerjaan itu sendiri: karyawan bersemangat atas pekerjaan yang dilakukan, 7 responden menjawab sesuai. Dimana dapat kita ketahui bahwa indikator ini berpengaruh atas disiplin kerja karyawan, khususnya karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini artinya dengan motivasi berdasarkan indikator-indikator motivasi yang ada itu baik, akan meningkatkan sikap positif yaitu disiplin kerja yang baik oleh para karyawan. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi pihak Sekolah Dasar X untuk dapat meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan, yang khususnya pemberian motivasi secara eksternal agar disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan pun baik. Dengan kata lain, kurangnya motivasi pada karyawan akan menimbulkan disiplin kerja karyawan yang tidak baik pula.

Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu yang menemukan bahwa semakin baik motivasi yang didapatkan karyawan, semakin baik pula disiplin kerja karyawannya, studi ini dilakukan oleh Achmad Fachrurrozi (2022).

Motivasi yang baik dapat dilihat dari bagaimana fasilitas kerja yang lengkap dan baik untuk mendukung pekerjaan karyawan, pimpinan yang dapat menghargai pencapaian karyawannya, serta pemberian kompensasi/salary yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Pada akhirnya, dengan motivasi yang baik maka karyawan akan menumbuhkan sikap disiplin kerja, dan membawa dampak positif dan hasil yang baik pada pekerjaan yang mereka lakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Sekolah Dasar X di Samarinda periode 2023. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan pada Sekolah Dasar X, maka akan semakin baik pula disiplin kerja karyawan Sekolah Dasar X, dan sebaliknya. Hal ini terdapat kepemimpinan pimpinan pada Sekolah Dasar X yang kurang baik, kedepannya harus lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

2. Hipotesis kedua diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi yang didapatkan oleh karyawan Sekolah Dasar X, maka akan semakin baik disiplin kerjanya, begitu pula sebaliknya. Hal ini terdapat motivasi yang baik di Sekolah Dasar X, namun kedepannya harus lebih ditingkatkan kembali khususnya motivasi ekstrinsik sehingga dapat lebih meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Saran

Sebagai referensi penelitian selanjutnya, ada beberapa saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperbanyak jumlah sampel dalam penelitian, dan menggunakan lebih banyak variabel independen seperti kompensasi, budaya kerja, status pekerjaan, dan lain-lain agar mendapatkan hasil yang lebih untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

REFERENCES

- Arman Syukur, Sahyar, dan Beby Karina. 2021. “*Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*”.
- Berman, S. O., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). “A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic”. *International Journal of Sociology, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 44–50. <http://www.ijospl.org>
- Fahrurroddi Achmad, 2022. “*Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT SCG READYMIX Indonesia Plant Kebon Nanas*”.
- Khosiin, Ahmad. 2021. “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*”.
- Sukirman, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Pertama, Penerbit Parama Ilmu, Yogyakarta, 2022.
- Sutrisno, Edy. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Kedelapan.

Jakarta: Prenadamedia Group