EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Se Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Rivaldi Fauzaan
Universitas Sangga Buana YPKP
Email: rivaldifauzaan99@gamil.com

Article History:
Received: 09 Januari 2025
Revised: 01 Maret 2025
Accepted: 08 Maret 2025

Keywords: *Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif berbasis survei dengan melibatkan 27 pegawai dari 6 kelurahan di Kecamatan Setu. Data dikumpulkan secara online melalui Google Form dan dianalisis menggunakan SPSS. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan, serta satu variabel dependen, yaitu disiplin kerja. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Selain itu, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan kedisiplinan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan. Meski demikian, Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Setu tetap perlu melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap motivasi, gaya kepemimpinan, serta kepuasan kerja untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Kelurahan memiliki tugas utama memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayahnya. Dalam melaksanakan tugas ini, pegawai diharapkan memiliki motivasi tinggi untuk memastikan pelayanan optimal. Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan faktor internal, seperti kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Motivasi menjadi elemen kunci yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Kelurahan Se-Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. Menurut Siagian (2012), motivasi adalah dorongan yang membuat individu dalam

organisasi mau mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi disiplin pegawai. Kepemimpinan di kantor kelurahan dipimpin oleh lurah yang diangkat oleh wali kota, bukan dipilih langsung oleh masyarakat. Hal ini memungkinkan rotasi dan mutasi lurah kapan saja, yang dapat mengurangi improvisasi dan keterikatan antara lurah dan perangkatnya. Nawawi (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi anggota organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja menjadi aspek yang harus diterapkan secara konsisten, karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai targetnya. Simamora (2006) mendefinisikan disiplin sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan akibat pelanggaran terhadap aturan atau prosedur yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Pada dasarnya, metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2017). Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka analisis data dilakukan dengan teknik statistik (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Manajemen

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti "tangan". Dalam bahasa Italia, kata *maneggiare* memiliki arti "mengendalikan". Sementara itu, dalam bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti "mengatur" (Usman Effendi, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan perpaduan kemampuan berpikir dan fisik yang dimiliki oleh individu, di mana perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta lingkungan. Prestasi kerja seseorang dimotivasi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan dirinya (Widodo, 2015). Menurut Mangkunegara (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif , dapat kita paparkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

a. Variabel motivasi (X_1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 23 sedangkan nilai maksimum 42 dan rata-rata sebesar 32.9630 dan standar deviasi adalah 4.56139.
b. Variabel gaya kepemimpinan (X_2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 14 sedangkan nilai maksimum 35 dan rata-rata sebesar 26.6296 dan standar deviasi adalah 4.55013.
c. Variabel disiplin kerja (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 21 sedangkan nilai maksimum 45 dan rata-rata sebesar 34.4815 dan standar

deviasi adalah 4.42345.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hasil analisis dengan SPSS versi 22 menunjukkan persamaan regresi berikut:

Y = 6,219 + 0,259X1 + 0,457X2

Penjelasan hasil:

a. **Konstanta (6,219):** Jika nilai motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) bernilai nol, maka tingkat disiplin kerja (Y) adalah 6,219.
b. **Koefisien b1 (0,259):** Jika motivasi (X1) meningkat sebesar 1%, sementara variabel lain tetap, maka disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 25,9%. Sebaliknya, jika motivasi turun 1%, disiplin kerja juga akan turun 25,9%.
c. **Koefisien b2 (0,457):** Jika gaya kepemimpinan (X2) naik 1%, sementara variabel lain tetap, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 45,7%. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan turun 1%, disiplin kerja akan turun sebesar 45,7%.

Dengan demikian, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja.

Hasil Uji T

Uji t digunakan mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

1. Nilai t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 2,009 < nilai t tabel yaitu 2,060 dan nilai sig, yaitu 0,056 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya Variabel motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.
2. Nilai t hitung gaya kepemimipinan (X_2) sebesar 3,564 > nilai t tabel yaitu 2,060 dan nilai sig, yaitu 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya Variabel gaya kepemimipinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat beberapa peneliti terdahulu. I Made Mahardika dan I Gede Aryana Mahayasa (2022) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal serupa juga diungkapkan oleh Dewa Ayu Trisna Novianingsih, I Wayan Suartina, dan I Gede Aryana Mahayasa (2023), yang dalam jurnal mereka menyatakan bahwa motivasi berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis secara parsial juga mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Nurul Hasanah (2018), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi disiplin kerja pegawai. Selain itu, Kaharullah Ismail (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Fara Dwi Oktaviani (2023), yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan se-Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, diperoleh kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja**
   Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan se-Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**
   Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan pegawai dapat terjaga dan meningkat.
3. **Pengaruh Simultan Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**
   Berdasarkan hasil uji simultan, disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, kedua variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Dengan demikian, motivasi dan gaya kepemimpinan terbukti sebagai faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Kelurahan se-Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Eko Widodo, Suparno.(2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Hadari, N. (2015). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.

Simamora (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sondang P. Siagian (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D*. CV Alfabeta.