

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima

Arum Awalunisa^{a*}, Muhammad Yusuf^a, Sugeng Widakdo^a

^a Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 05-07-2024

Revised : 03-08-2024

Accepted : 08-08-2024

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi,

Corresponding Author:

arumawalunisa13.stiebima20@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership and motivation on employee work discipline. The sample in this research was .47 ASN using a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression assisted by SPSS for widows. The results of the research show that leadership and motivation have a significant effect on the work discipline of employees of the Bima Regency Manpower and Transmigration Service.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah.47 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS for widows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilannya tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja para pegawainya dapat meningkat. Untuk mempertahankan tingkat kelangsungan hidup dalam suatu organisasi, maka yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengembangkan tingkat potensi sumber daya manusia dan memperketat disiplin kerja serta dalam memberikan kepuasan atas kerja para

pegawai sehingga mampu lebih baik dalam mengembangkannya. Seorang pemimpin akan berperan mengarahkan dan memotivasi kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kedisiplinan dan kinerja para pegawai, sehingga setiap kebijakan yang telah dibuat dapat berjalan sebagaimana mestinya serta tercapainya visi organisasi yang telah direncanakan sejak awal berdirinya suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang motivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin yang baik akan memberikan situasi yang kondusif kepada pegawai untuk menyelesaikan segala sesuatu yang diberikan kepada mereka.

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan pegawai mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari pegawai-pegawai sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja ia dapat diterima dan dihargai oleh sesama pegawai, dia pun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain. Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi dari keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Pandji Anoraga, 2003).

Disiplin kerja pegawai pada dasarnya ialah suatu kesanggupan dalam penguasaan diri yang di interprestasikan dengan menjalankan setiap perilakunya sejalan dengan aturan yang sudah ditentukan serta melaksanakan hal-hal yang dapat menunjang dan menegakkan peraturan yang sudah di sepakati bersama, sementara disiplin dalam bekerja ialah kecakapan yang di miliki seseorang agar dapat menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditentukan dengan jalan melaksanakan peraturan tersebut dengan tertib, gigih dan penuh kesungguhan (Fabiana 2019). Disiplin kerja Menurut Singodimedjo dalam artikel (Yapentra, 2017) ialah suatu sikap kemauan individu yang dengan tulus untuk patuh dan tunduk kepada norma-norma atau peraturan yang berlaku pada lingkungannya. Sebuah institusi bisa dianggap sukses dalam meraih tujuan adalah

merupakan hasil dari perjuangan dan juga seluruh upaya dari seluruh stakeholder yang terlibat, jadi kesuksesan itu tidak datang secara Cuma Cuma atau kemujuran saja (Jiménez-Bucarey et al., 2021).

Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan startegi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi.

Indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut; 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan, 2) Kemampuan yang efektivitas Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat, 3) Kepemimpinan yang partisipatif Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula, 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuann organisasi sekaligus tercapai. indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut; 1) Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, 2) Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, 3) Peluang Untuk Maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, 4) Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, sedangkan menurut Hasibuan, 2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (20013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat menjadi indikator kedisiplinan, yaitu; 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja, 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, 3) Ketaatan terhadap standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori- teori yang relevan Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1** : Diduga Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Displin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.
- H2** : Diduga Motivasi Berpengaruh terhadap Displin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima
- H3** : Diduga Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh terhadap Displin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penilitan ini adalah pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan penelitian kuantitatif kausal yang menjelaskan hubungan antara variabel – variabel penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas atau disebut dengan independent variable yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat atau dependent variable atau kerja sama tim dan motivasi kerja pada pegawai dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima.

Menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam prosedur penelitian. Instrumen berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Menyusun instrumen pada dasarnya adalah menyusun alat evaluasi, karena mengevaluasi adalah memperoleh data tentang sesuatu yang diteliti, dan hasil yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti (Aedi, 2010:3)

Instrumen penelitian tidak bisa lepas dengan skala pengukuran, skala pengukuran adalah merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya sebuah interval yang ada dalam alat ukur sehingga menghasilkan data kuantitatif

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket) tertutup dengan skala likert dengan tingkat interval 1-4, Menurut Sugiyono (2018:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, sedangkan skala likert Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2018:152):

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Populasi menurut (sugiyono,2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian guna dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bima yang mempunyai pegawai sebanyak 47 pegawai, jumlah seluruh pegawai akan menjadi responden dalam penelitian ini.

Sampel menurut (sugiyono,2016) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang pegawai yang ada pada pegawai Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampling dengan jenis (prposive sampling) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Kepemimpinan (X1)	1	0,565	0,300	Valid
	2	0,501	0,300	Valid
	3	0,665	0,300	Valid
	4	0,497	0,300	Valid
	5	0,560	0,300	Valid
	6	0,323	0,300	Valid
	7	0,531	0,300	Valid
	8	0,599	0,300	Valid
Motivasi (X2)	1	0,392	0,300	Valid
	2	0,540	0,300	Valid
	3	0,587	0,300	Valid
	4	0,337	0,300	Valid
	5	0,613	0,300	Valid
	6	0,634	0,300	Valid
	7	0,583	0,300	Valid
	8	0,530	0,300	Valid
Disiplin Kerja (Y)	1	0,636	0,300	Valid
	2	0,671	0,300	Valid
	3	0,654	0,300	Valid
	4	0,444	0,300	Valid
	5	0,600	0,300	Valid
	6	0,584	0,300	Valid
	7	0,365	0,300	Valid
	8	0,600	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel kualitas pelayanan, promosi dan keputusan pembelian dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu lebih dari 0,300.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's</i>	Standar	Ket
Kepemimpinan	8	0,616	0,600	Reliabel
Motivasi	8	0,633	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	8	0,679	0,600	Reliabel

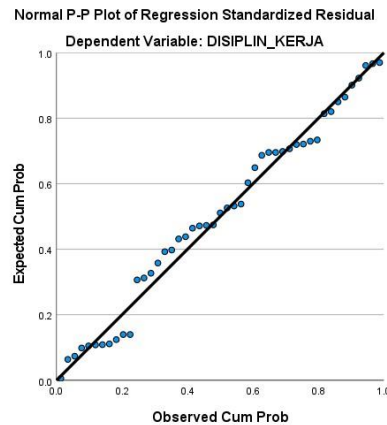
Sumber data: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (XI), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (Y) dengan nilai *cronbach's*

Alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber Data: Data Primer diolah Spss v29 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Untuk menegaskan hasil Normalitas diatas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15049759
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.074
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diatas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 ($0.200 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara Normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Disiplin kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

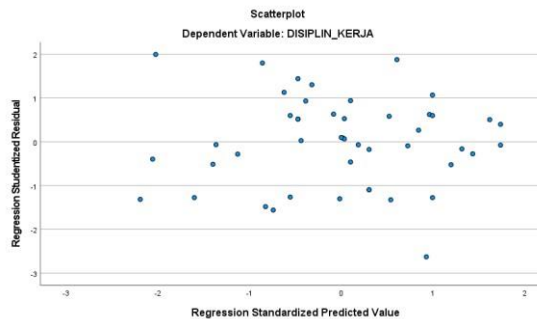
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.804	4.188		2.341	.024		
	KEPEMIMPINAN	.523	.135	.498	3.863	.000	.755	1.325
	MOTIVASI	.229	.111	.265	2.056	.046	.755	1.325

Sumber: data primer diolah SPSS v29 2024

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output diatas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) adalah $0,755 > 0,10$ sementara nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) ($1.325 < 10.00$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikoleniaritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer diolah Spss v21 2023

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Disiplin Kerja (Y).

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.670 ^a	.449	.424	2.199	.449	17.905	.000	2.080

Sumber: data primer diolah SPSS v29 2024

Dari tabel 6 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.080 Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $du < DW < 4-du$, maka $1.620 < 2.080 < 2,379$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.804	4.188		2.341	.024		
	KEPEMIMPINAN	.523	.135	.498	3.863	.000	.755	1.325
	MOTIVASI	.229	.111	.265	2.056	.046	.755	1.325

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Sumber: data primer diolah Spss v29 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.804 + 0.523X_1 + 0.229X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.804 dapat diartikan apabila variable Kepemimpinan dan Motivasi dianggap nol, maka Disiplin Kerja akan sebesar 9.084
- Nilai koefisien beta pada Kepemimpinan sebesar 0.523 artinya setiap perubahan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Disiplin kerja sebesar 0.523 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Disiplin kerja sebesar 0.523 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi sebesar 0.229 artinya setiap perubahan

Motivasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Disiplin kerja sebesar 0.229 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Disiplin kerja sebesar 0,793 satuan.

Koefisiensi Korelasi dan Uji Determinasi

Koefisiensi Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.670 ^a	.449	.424	2.199	.449	17.905	.000	2.080

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Sumber: data primer diolah Spss v29 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0.670. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara Citra merek < Harga dan Kualitas Produk terhadap keputusan pembelian sebesar 0.670 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**.

Uji Determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara antara Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.449 atau 49,9 %, sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.804	4.188		2.341	.024
	KEPEMIMPINAN	.523	.135	.498	3.863	.000
	MOTIVASI	.229	.111	.265	2.056	.046

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v29 ,2024

H1: Kepemimpinan Berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.863 dengan nilai t tabel sebesar 1.678 ($0.2.553 > 1.678$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih Kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Dinas tenaga kerja dan imigrasi Kabupaten Bima” **Diterima**, Dan Hipotesis nol “Kepemimpinan tidak Berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Dinas tenaga kerja dan imigrasi Kabupaten Bima” **Ditolak**.

H2: Motivasi Berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.056 dengan nilai t tabel sebesar 1.678 ($2.056 > 1.678$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.046 lebih besar dari 0.05 ($0.046 > 0.05$) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Motivasi Berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas tenaga kerja dan imigrasi Kabupaten Bima” **Diterima**.

Hasil uji f

Tabel 10. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.139	2	86.569	17.905	.000b
	Residual	212.733	44	4.835		
	Total	385.872	46			

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v29 ,2024

H3: Kepemimpinan dan motivasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Disiplin kerja

para pegawai Dinas tenaga kerja dan imigrasi Kabupaten Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 17.905 dengan nilai F tabel sebesar 4,062 ($17.095 > 4,062$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dan motivasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Displin kerja para pegawai Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima” **Diterima**.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan untuk penelitian ini adalah; 1. Kepemimpinan berpengaruh positif tapi dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima, 2. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima, 3. Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan sesuai dengan yang diharapkan dan Motivasi berpengaruh tidak sesuai yang di harapkan, Kantor pegawai Dinas tenaga kerja dan imigrasi Kabupaten Bima perlu meningkatkan Faktor pendorong terhadap motivasi kerja para pegawainya memantau dan mengevaluasinya, sedangkan untuk Kepemimpinan dapat dipertahankan lagi bagi pemimpin yang selanjutnya akan menjabat. Bagi penelitian yang akan datang agar menggunakan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini demi kesempurnaan dan perbaikan dari objek penelitian penambahan indikator dari variabel Motivasi atau membuat mereka sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh variabel x terhadap y.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2010. Pengolahan dan Analisis Data Hasil Penelitian. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Arhipen Yapentra. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau”. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* Volume 8, Nomor 4, Desember 2017.
- Arifin, Samsul. (2019). “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media

Group, Jakarta

- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Konsep Anak Dan Fase Perkembangannya Dalam Perspektif Psikologi. 38–51.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS
- Jiménez-Bucarey, Carmen, Ángel Acevedo-Duque, Sheyla Müller-Pérez, Luis Aguilar-Gallardo, Miguel Mora-Moscoso, and Elena Vargas. 2021. “Student’s Satisfaction of the Quality of Online Learning in Higher Education: An Empirical Study.” *Sustainability* 13: 11960. doi:10.3390/su132111960.
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, V dan Sagala E.J. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: PT. Alfabet.
- Vipraprastha, Tiksnayana, I Sudja, and Anik Yuesti. 2018. “The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City).” *International Journal of Contemporary Research and Review* 9: 20503–18. doi:10.15520/ijcrr/2018/9/02/435.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (Cet. 1). Jakarta: Prenada Media. Anoraga, Pandji dan Piji. 2003. Pengantar Pasar Modal. PT. Rineka Cipta. Jakarta.