

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BOYOLALI

Riyan Wahyu Saputro

Progdi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

Abstract

This study aims to in order to understand the the influence of between: 1) leadership. 2) work discipline. 3) leadership and work discipline together on employee performance at of the Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. The population of the research is all employees Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali totaling 116 employees. The sample 50% taken from in population to achieve 58 respondents sample. The samples taken in this research using one of nonprobability sampling the accidental sampling. Data taken with an instrument of the survey that has been tested validity and reliability. Data analysis use the model regression analysis linear multiple, t test, f test and the coefficients determination. The results of the analysis data : 1 leadership influential significantly of the performance of employees.2) discipline work influential significantly of the performance of employees.3) leadership and discipline work together influential significantly of the performance of employees Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. Based on the coefficient determination, influence leadership and discipline work of the performance of employees is of 48,5 %. The higher the level of leadership and work discipline , it will increase the employee performance of the Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali.

Keywords: Leadership, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk mengikuti berbagai perkembangan yang ada agar tujuannya dapat tercapai. Kondisi ini tidak hanya berlaku pada organisasi yang berorientasi pada laba saja, akan tetapi organisasi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat juga harus mengikuti perkembangan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi seiring dengan adanya perkembangan yang terjadi agar tetap dapat mencapai tujuan organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan efisiensi dan efektifitas sumber daya yang ada di dalam organisasi. Sumber daya yang paling penting dan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi adalah

sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2003: 4), sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Untuk itu, organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, tujuan dapat tercapai bilamana pegawai di dalam organisasi dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali merupakan instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintahan dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang

pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut, dibutuhkan kinerja yang baik oleh para pegawainya. Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Robbins (2006: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/ kehandalan, kuantitas pekerjaan, dan disiplin kerja. Dari faktor-faktor tersebut, yang diidentifikasi paling mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu (Anoraga, 2003: 2). Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan pembinaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan (Sinungan, 2011: 146). Seorang pegawai dapat dikatakan disiplin apabila ia dapat mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Jika setiap pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka hal ini akan meningkatkan potensi yang dimilikinya. Dengan meningkatnya potensi yang dimiliki pegawai, hal ini dapat meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BOYOLALI”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali?

LANDASAN TEORI

1. Penulis telah melihat beberapa penelitian

sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, yaitu :

Penelitian Yuni Kusumodewi (2014) dengan hasil Motivasi dan dan Disiplin Kerja secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Pendapatan RSUD. Dr. Moewardi.

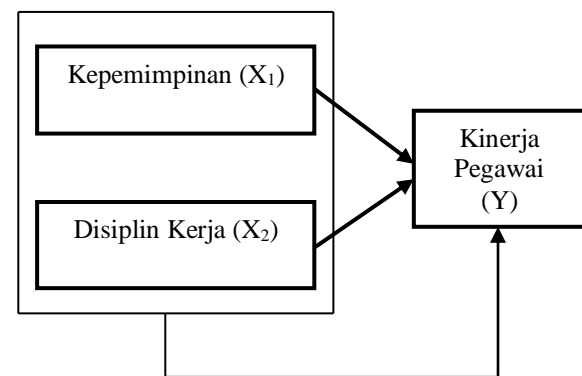
Penelitian Yusiella Westy (2016) dengan hasil Secara individu maupun secara serentak variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) karyawan di Hotel Asia Surakarta.

Penelitian Dedy Kurniawan (2008) dengan hasil Variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja secara parsial maupun secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Air Mancur Surakarta.

2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013: 2).
3. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu (Anoraga, 2003: 2).

4. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan (Sinungan, 2011: 146).
5. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel Bebas X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Disiplin Kerja

Variabel Terikat Y : Kinerja Pegawai

HIPOTESIS

Dengan adanya teori yang mendukung permasalahan yang ada, maka penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional

- Kabupaten Boyolali.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini ruang lingkupnya hanya pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali yang beralamatkan di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 252 Pulisen, Boyolali, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali yang berjumlah 116 orang pegawai. Sampel diambil 50% dari jumlah populasi yaitu 116 pegawai sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan angket/ kuesioner. Sedangkan alat analisis data menggunakan Uji Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Dari Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,442 + 0,405 X_1 + 0,579 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Apabila kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 8,442.
- b. Apabila variabel kepemimpinan (X_1) ditingkatkan satu poin, sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) dianggap tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan

meningkat sebesar 0,405 (berpengaruh positif).

- c. Apabila variabel disiplin kerja (X_2) ditingkatkan satu poin, sedangkan variabel kepemimpinan (X_1) dianggap tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,579 (berpengaruh positif).
2. Dari Hasil Uji t dapat diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,700) > t_{tabel} (2,004)$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ berarti variabel tersebut signifikan dengan taraf signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya.
 - b. Variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} (4,150) > t_{tabel} (2,004)$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel tersebut signifikan dengan taraf signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya.
 3. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} (27,891) > F_{tabel} (3,17)$, maka H_0 ditolak dan

menerima Ha. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya signifikan dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya.

4. Koefisien Determinasi dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,485. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 48,5%. Sedangkan sisanya sebesar 51,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang menguraikan tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi :
 $Y = 8,442 + 0,405 X_1 + 0,579 X_2$.
2. Kepemimpinan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

5. Pengaruh yang diberikan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kurniawan, Dedy. 2008. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi pada PT. Air Mancur Surakarta*. UNSA: Surakarta.
- Kusumodewi, Yuni. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengelolaan Pendapatan RSUD*. Dr. Moewardi. UNSA: Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Westy Yusiella. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Asia Surakarta*. UNSA: Surakarta.