



PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PERMASYARAKATAN KOTA BANJARBARU

Aditya Jatari

STIA Bina Banua Banjarmasin

adityajatari@yahoo.com

Anhar Yani

STIA Bina Banua Banjarmasin

anhar.yani@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract: *This study aims to test and empirically prove partially the significant influence of motivation on the Discipline of Employees at the Banjarbaru City Penitentiary. Significance of Leadership Effect on Employee Discipline of Banjarbaru City Penitentiary. And the simultaneous influence of the significance of Motivation and Leadership on the Employee Discipline of the Banjarbaru City Penitentiary. The population in this study were all Banjarbaru City Penitentiary Employees as many as 132 people. Sampling in this study using Slovin calculation techniques, so that the sample in this study 99 employees of the Banjarbaru City Penitentiary. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression to determine partially and simultaneously the influence of motivational variables and leadership variables on the work discipline of the Banjarbaru City Penitentiary. The results of this study indicate that (1) there is a significant influence of motivation on the work discipline of Banjarbaru City Penitentiary employees partially; (2) there is a significant influence of leadership on the work discipline of Banjarbaru City Penitentiary employees partially; (3) and there is a significant influence of motivation and leadership on the work discipline of Banjarbaru City Penitentiary employees simultaneously.*

Keywords: *Motivation, Leadership and Discipline*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris secara parsial pengaruh signifikansi Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru. Pengaruh signifikansi Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru. Dan secara simultan pengaruh signifikansi Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru sebanyak 132 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik perhitungan Slovin, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini 99 orang Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru. Tehnik analisis data dengan menggunakan dengan Regresi Linier Berganda untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh variabel motivasi dan varaiabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru secara parsial; (2) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Perasyarakatan

Kota Banjarbaru secara parsial; (3) dan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Banjarbaru secara simultan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

LatarBelakang

Sebagai salah satu institusi penegak hukum Lembaga Pemasyarakatan Kota memiliki visi yaitu menjadi Lembaga Pemasyarakatan yang memberikan kepastian hukum kepada warga binaan pemasyarakatan. Dalam mewujudkan visi ini, Lapas Banjarbaru memiliki misi meliputi : 1) Membentuk petugas lapas menjadi petugas yang berkarakter PASTI (Profesioanal, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi); 2) Menjadikan Lembaga Pemasyarakatan yang bersih dan mengayomi; 3) Menjadikan sistem perlakuan yang memberikan rasa aman, nyaman dan berkeadilan; 4) Melaksanakan pembinaan, perawatan dan pembimbingan untuk mengembalikan narapidana menjadi warga negara yang aktif dan produktif ditengah-tengah masyarakat; 5) Membangun karakter dan mengembangkan sikap ketaqwaan, sopan santun dan kejujuran pada diri narapidana; 6) Memberikan pelayanan, perlindungan dan pemenuhan terhadap hak-hak warga binaan pemasyarakatan dan keluarga warga binaan pemasyarakatan yang berkunjung.

Jika ditelaah dari permasalahan yang muncul, terlihat bahwa Disiplin Kerja pada pegawai Lapas Banjarbaru sangat rendah. Hal ini akan sangat berakibat pada operasional Lapas itu sendiri sebagai institusi yang menjadi muara dari penegakan hukum dan keadilan. Hal ini juga tidak sesuai dengan misi institusi Lapas Banjarbaru yaitu membentuk petugas lapas menjadi petugas yang berkarakter PASTI (Profesioanal, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi), karena perilaku dari pegawai Lapas justru sangat jauh dari sifat Profesional.

Selain itu ketidakdisiplinan ini juga tampak pada kehadiran dari para petugas Lapas. Banyaknya petugas yang tidak hadir khususnya setelah perayaan

hari libur nasional berdampak pada operasional Lapas. Pada beberapa kesempatan, beberapa pegawai atau petugas bahkan mangkir pada saat jam operasinal lapas berlangsung, hal ini berakibat pada ketidakseimbangan beban kerja sehingga pegawai lain harus mengambil alih pegawai yang mangkir dari tugasnya.

Selain dari ketidakdisiplinan waktu dan kehadiran, terdapat permasalahan lain yaitu adanya kesan tidak jujur yang ditampakkan oleh beberapa pegawai Lapas. Hal ini terlihat dari pembuatan laporan harian yang dibuat secara asal-asalan dan manipulatif. Selain laporan harian, penerbitan SK untuk PNS juga sering mengalami keterlambatan. Masalah lain juga muncul dalam bentuk attitude yang ditampilkan oleh pegawai Lapas yang terkesan kurang sopan dan santai dalam melakukan pekerjaannya.

Disamping itu motivasi sebagai salah satu faktor pembentuk disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang ia tunjukkan. (seorang pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai menganggap penting pekerjaan apapun yang diembannya sehingga secara otomatis pegawai akan menunjukkan kedisiplinan dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasar pada hasil pengamatan awal peneliti terkait motivasi pegawai Lapas Banjarbaru, ditemukan bahwa beberapa pegawai menunjukkan sikap kurang betah terhadap instansi. Selain itu rendahnya keinginan untuk berkembang baik dalam hal pengetahuan maupun teknologi demi menunjang pekerjaan juga terlihat rendah. Hal ini mengindikasikan motivasi yang dimiliki pegawai Lapas Banjarbaru rendah.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong

individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Berdasar hasil pengamatan awal terkait kepemimpinan yang terdapat di lapas Banjarbaru, ditemukan bahwa adanya kesan pimpinan yang tidak peduli terhadap instansi. Selain itu tidak ada penindakan dari pegawai-pegawai yang melanggar aturan sehingga terkesan dibiarkan saja. Terkait dari tugas pimpinan sebagai seorang evaluator, pimpinan di Lapas Banjarbaru tidak melakukan fungsi sebagaimana mestinya dan membiarkan laporan harian yang telah dimanipulasi oleh pegawai begitu saja. Permasalahan-permasalahan terkait kepemimpinan ini bisa menjadi penyebab mengapa kedisiplinan kerja pegawai Lapas Banjarbaru menjadi rendah.

Kepemimpinan menjadi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai dikarenakan peran pimpinan itu sendiri yang menjadi salah satu penegak disiplin dalam sebuah instansi atau organisasi. Hal ini telah terbukti oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Dari berbagai permasalahan yang ditemukan oleh peneliti, terlihat jelas bahwa kedisiplinan kerja menjadi permasalahan utama pegawai Lapas Banjarbaru. Hal ini dikarenakan pengaruh kepemimpinan yang tidak sesuai dengan sebagaimana seharusnya dan motivasi kerja yang tergolong rendah. Dalam hal ini perwujudan visi instansi pun menjadi semakin jauh sehingga perlunya diadakan perbaikan yang sistematis, dan dalam mewujudkan perbaikan inilah peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KOTA BANJARBARU

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru ?
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru ?
3. Bagaimana kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait kedisiplinan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja, serta memberikan gambaran deskriptif terkait kepegawaian Lapas Banjarbaru .

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai acuan pada Lapas banjarbaru, guna perbaikan instansi dalam rangka mewujudkan visi misinya sebagai salah satu instansi penting pemerintahan.

1. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu

1. Elfreda A Lau. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil uji serentak (Uji F) maka seluruh variabel baik variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis memang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
2. Jeli Nata Liyas. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian terdahulu.
3. Muhammad Fauzan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar Hasil kesimpulan diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{test} = 3.287 > F_{tabel} = 3.101$. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, nilai F_{hitung} tersebut dinyatakan signifikan, dengan signifikansi = $0.411 < \text{tingkat kesalahan } \alpha = 5\%$. Nilai t_{hitung} untuk

variabel kepemimpinan (X1) adalah 0.676, untuk variabel motivasi kerja pegawai (X2) adalah 0.875. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima; dan H_1 ditolak..

4. M Bisri Wahid, Karnadi. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pelaksana Pemerintahan Desa Wringinagung Gambiran Banyuwangi. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap disiplin kerja Pelaksana Pemerintahan Desa Wringinagung, dengan sumbangan parsialnya sebesar 36%, hal ini disebabkan karena Pelaksana Pemerintahan Desa Wringinagung mempunyai motivasi untuk bekerja yang tergolong masih rendah, sedangkan sisanya 64% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Sedangkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X (motivasi) = 3,96 dengan keyakinan 95 % maka $df = (0,05;28) = 2,048$ dengan demikian maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,96 > 2,048$ maka H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kinerja.
5. Trio Saputra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Hasil model summary dengan prediktor (constan) motivasi kerja terlihat dimana nilai R disebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R^2) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6%. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu diharapkan dinas khususnya dinas pemuda dan olahraga provinsi riau tetap memberikan motivasi kepada pegawainya dalam meningkatkan disiplin kerja.

Kerangka dasar teoritik

1. Disiplin Kerja

Wursanto (2003) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sastrohadiwirjo (2002) Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis atau tidak tertulis, sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja sesuai dengan yang dikemukakan Setiawan (2009) mempunyai beberapa indikator yaitu:

a. Kompensasi

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi saran, arahan dan perbaikan.

b. Kualitas kedisiplinan kerja

Kualitas kedisiplinan kerja dalam penelitian ini meliputi datang dan pulang secara tepat waktu.

c. Konservasi aturan

Konservasi aturan dalam penelitian ini meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan

d. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi tiap pegawai.

e. Lokasi tempat tinggal

Lokasi tempat tinggal mempunyai maksud jarak antara lokasi tempat tinggal dengan lokasi tempat kerja.

2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono(2005) mengatakan motivasi adalah “...getting a person to exert a high degree of effort...” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Memberikan motivasi kepada pegawai merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Tampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit.

Siagian (2001) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer.
- b. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.

- c. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- d. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi adalah bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi

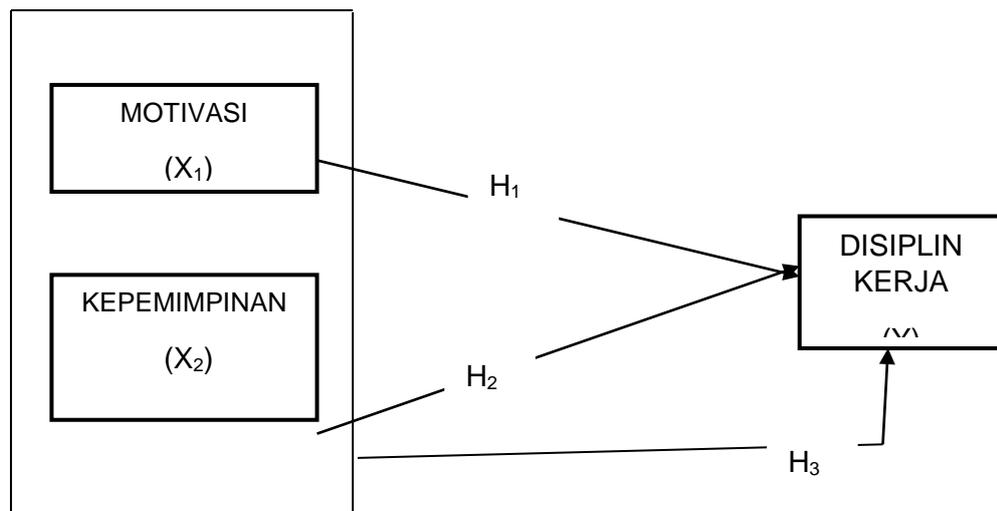
penugasannya dan juga bagaimana tentang dirinya sendiri sehingga pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat. (Kartono, 2011:57) .

Gaya Kepemimpinan ditandai dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Likert dalam Handoko (2003) yaitu:

- a. *Keputusan Menurut Newstrom (2007) memberikan definisi pengertian keputusan sebagai hasil pemecahan dari pimpinan terhadap suatu masalah yang dihadapi dengan tegas.*
- b. *Cara pandang Menurut Charon dalam Mulyana (2001) adalah kerangka konseptual, perangkat asumsi, perangkat nilai dan perangkat gagasan yang mempengaruhi persepsi seseorang sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam situasi tertentu.*
- c. *Mengkomunikasikan tujuan Menurut Ida (2003) tujuan merupakan bagian dari fungsi planning atau perencanaan dan merupakan langkah awal fungsi manajemen. Mengkomunikasikan tujuan adalah cara menyampaikan tujuan oleh pimpinan pada bawahan dengan cara langsung ataupun tidak langsung.*
- d. *Penghargaan. Sirait (2006) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis reward atau insentif, yaitu financial incentive, non-financial incentive, dan social. Insentif Finansial (Financial Incentive) adalah berupa bonus, komisi, atau pembayaran yang ditangguhkan, Insentif Non-Finansial(Non-Financial Incentive) adalah berbentuk tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dan insentif (Social Incentive) adalah cenderung pada keadaan dan sikap dari rekan-rekan kerja.*

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan adalah Deskriptif Analisis. Penelitian ini bermaksud mendeskripsikan dan mencari pengaruh dari sejumlah variabel penelitian yang ada, tanpa melakukan perlakuan seperti yang dijumpai dalam penelitian deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan variabel-variabel yang ada juga dimaksudkan untuk memprediksi keeratan pengaruh yang satu terhadap variabel yang lain antara prediktor dan satu variabel kriteria (Sugiyono, 2012).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Banjarbaru sebanyak 132 orang.

Teknik Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin agar sampel yang diambil dapat benar-benar mewakili populasinya, perlu suatu standar ataupun cara dalam menentukan Sampel. Terdapat banyak cara maupun rumus untuk menentukan jumlah sampel, salah satunya adalah menggunakan rumus Slovin yang sederhana dan mudah dihitung. Jumlah populasi 132 orang berhubung peneliti termasuk di dalamnya maka total populasi yang dihitung dalam

rumus slovin untuk pengambilan sampel menjadi $132-1 = 131$ orang. Dengan demikian pengambilan sampel yang peneliti berjumlah 99 responden diharapkan dapat mewakili secara keseluruhan Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kota Banjarbaru sebanyak 132 orang.

Definisi Konsep

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen

1. Variabel independen:

- a. **Motivasi (X_1)** adalah adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006)
- b. **Kepemimpinan (X_2)** adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001)

2. Variabel Dependen:

Disiplin Kerja (Y) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. (Wursanto, 2003)

Tehnik Pengukuran Instrument Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan suatu alat pengumpul data yang disebut instrumen penelitian yang dipakai adalah kuesioner yang berisi butir- butir pertanyaan Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, atau berbentuk interval (1 - 5).

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi lapangan terkait kinerja dari Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kota Banjarbaru. melalui wawancara awal.
2. 3.7.2. Dokumentasi yang terdiri Data latar belakang pendidikan, jumlah pegawai, dan struktur organisasi serta profil Lembaga Pemasarakatan Kota Banjarbaru.
3. 3.7.3. Kuesioner melalui daftar pertanyaan yang di berikan kepada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kota Banjarbaru.

Tehnik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam melakukan analisis data, maka metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data empiris yaitu analisis Statistik inferensial. Analisis Statistik Inferensial di gunakan untuk melakukan pengujian konsepsi manajemen yang dinyatakan dalam hipotesis penelitian (Ferdinand, 2006). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel mempengaruhi atau "bertanggung jawab atas" perubahan-perubahan dalam variabel lain yang diarahkan pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap **Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kota Banjarbaru** dengan menggunakan *analisis regresi berganda*.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Obyek Penelitian

Bangunan Lembaga Pemasarakatan Kelas III Banjarbaru mulai didikan sekitar tahun 2006, berlokasi di Jalan Mistar Cokrokusumo Kelurahan Sungai Tiung, Kecamatan Cempaka Kota Banjarbaru. Pada

tanggal 16 April 2015 Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Banjarbaru mulai beroperasi pada tanggal 07 September 2015 mulai diisi penghuni/warga binaan pemasyarakatan.

Luas bangunan seluruhnya sekitar 6 hektar, terdiri dari 1 gedung utama, 1 gedung teknis, 9 blok hunian, 1 blok hunian khusus (mapenaling), 1 masjid, 1 bengkel kerja, 5 tower air, 1 klinik, 1 dapur dan 7 pos jaga atas.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Banjarbaru ini dibangun dengan tujuan sebagai salah satu solusi mengatasi over kapasitas pada beberapa lembaga pemasyarakatan dan rumah tahanan yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan.

Jumlah pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Banjarbaru sampai dengan tahun 2018 adalah sebanyak 117 orang dengan perincian sebagai berikut:

- a. PNS sebanyak 44 orang
- b. 5 Pejabatstruktural
- c. 39 FungsionalUmum
- d. CPNS sebanyak 73 orang
- e. 56 CPNS penempatanBanjarbaru
- f. 17 CPNS yang di BKO kan di Lapas Banjarbaru

2. Visi dan Misi Organisasi

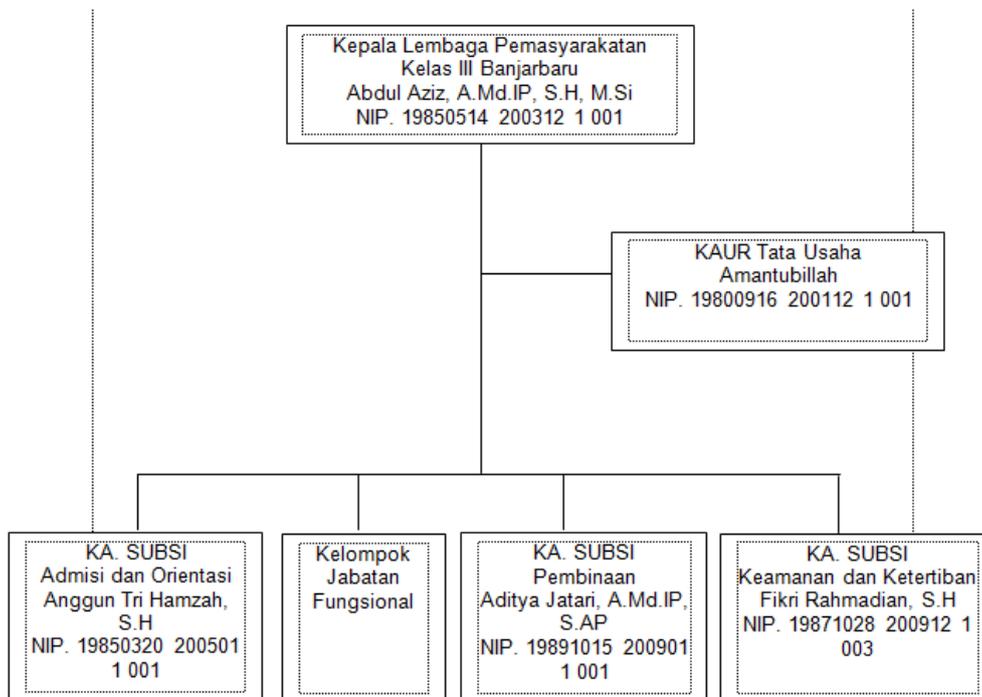
Visi Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Banjarbaru Menjadi Lembaga Pemasyarakatan yang memberikan kepastian hukum kepada warga binaan pemasyarakatan.

Misi Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Banjarbaru

- a. Membentuk petugas lapas menjadi petugas yang berkarakter PASTI (Profesioanal, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi);

- b. Menjadikan Lembaga Pemasarakatan yang bersih dan mengayomi;
- c. Menjadikan sistem perlakuan yang memberikan rasa aman, nyaman dan berkeadilan;
- d. Melaksanakan pembinaan, perawatan dan pembimbingan untuk mengembalikan narapidana menjadi warga negara yang aktif dan produktif ditengah-tengah masyarakat;
- e. Membangun karakter dan mengembangkan sikap ketaqwaan, sopan santun dan kejujuran pada diri narapidana;
- f. Memberikan pelayanan, perlindungan dan pemenuhan terhadap hak-hak warga binaan pemasarakatan dan keluarga warga binaan pemasarakatan yang berkunjung.

Struktur Organisasi



Gambar : Struktur Organisasi Lapas Banjarbaru

Sumber : Lapas Banjarbaru, 2019

Hasil Uji Pengaruh

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penghitungan data menggunakan instrumen spss 20. Adapun untuk syarat diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai Sig. < 0.05
2. Hipotesis ditolak jika nilai Sig. > 0.05

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk pengaruh dari antar variabel, dapat diketahui melalui besaran nilai t. Jika nilai t bernilai positif maka bentuk pengaruh yang ditimbulkan adalah searah, atau semakin meningkat variabel bebas maka semakin meningkat pula variabel terikat yang dipengaruhinya dan begitu pula sebaliknya. Namun jika nilai t bernilai negatif, maka bentuk yang ditimbulkan adalah berlawanan, atau semakin meningkat variabel bebas maka semakin menurun variabel bebas yang dipengaruhinya atau sebaliknya.

Berikut adalah hasil uji analisis Regresi berganda variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan spss 20.

Tabel 1.**Hasil Analisis Regresi Berganda variabel secara parsial****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.865	.929		6.312	.000
1 motivasi	.326	.076	.553	4.306	.000
kepemimpinan	.246	.085	.371	2.892	.000

a. Dependent Variable: displin_kerja

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui arah pengaruh dari motivasi terhadap disiplin kerja, dapat dilihat dari nilai t pada hasil analisis regresi pada tabel 7 tersebut diatas. Dari hasil regresi diketahui nilai t variabel motivasi adalah 4.306. Nilai t diketahui bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya bentuk pengaruh yang searah, sehingga ditemukan bahwa semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 7 tersebut diatas didapatkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi terhadap disiplin kerja adalah 0.000. Nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0.05) yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel disiplin kerja. Besaran nilai pengaruh variable motivasi terhadap disiplin kerja adalah 32,6 %.

Sesuai dengan syarat diterimanya hipotesis diterima atau ditolak nya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai Sig. < 0.05
2. Hipotesis ditolak jika nilai Sig. > 0.05

Maka Hipotesis 1 yang menyatakan **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja** dengan nilai signifikansi nol yang berarti kurang dari 0,005 maka hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui arah pengaruh dari Kepemimpinan terhadap disiplin kerja, dapat dilihat dari nilai t pada hasil analisis regresi pada tabel 7 tersebut diatas. Dari hasil regresi diketahui nilai t variabel kepemimpinan adalah 2.892 .

Nilai t diketahui bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya bentuk pengaruh yang searah, sehingga ditemukan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 7 tersebut diatas didapatkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 0.000. Nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0.05) yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel disiplin kerja. Besaran nilai pengaruh variable kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 24,6 %.

Sesuai dengan syarat hipotesis diterima atau ditolak nya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai Sig. < 0.05
2. Hipotesis ditolak jika nilai Sig. > 0.05

Maka Hipotesis 2 yang menyatakan **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja** dengan nilai signifikansi nol yang berarti kurang dari 0,005 maka hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja secara simultan.

Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari tabel 8 Anova pada analisis berganda dengan menggunakan SPSS. Berikut adalah tabel Anova pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Tabel 2.

ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.654	2	417.827	237.556	.000 ^b
	Residual	168.851	96	1.759		
	Total	1004.505	98			

a. Dependent Variable: displin_kerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi

Untuk mengetahui arah pengaruh simultan atau secara bersama-sama variabel dari motivasi dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja, dapat dilihat dari nilai f pada hasil analisis regresi pada tabel 8 tersebut diatas. Dari hasil regresi diketahui nilai f adalah 237,556 diketahui bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya bentuk pengaruh yang secara bersama-samavariabel motivasi dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja, sehingga ditemukan bahwa semakin tinggi motivasi dan kepemimpinan bersama-sama maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja pegawai lembaga permasyarakatan Banjarbaru.

Berdasarkan hasil tabel Anova pada tabel 8 tersebut diatas didapatkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 0.000. Nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0.05) yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja.

Syarat diterimanya hipotesis 3 adalah jika nilai signifikansi Anova lebih kecil dari nilai probabilitas (0.05). jika dilihat dari tabel Anova diatas maka terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima yang berarti secara simultan motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai lembaga permasyarakatan kota Banjarbaru.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Berdasar pada data analisis regresi, diketahui bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil ini secara langsung membuktikan teori-teori dan sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut adalah pembahasan hubungan antar variabel.

1. Variabel Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi terhadap disiplin kerja adalah 0.000. Nilai ini bernilai lebih kecil dari nilai probabilitas (0.05) yang berarti bahwa adanya pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang memaparkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja seorang pegawai. (Saputra, 2016; Wahid & Karnadi, 2016; Fauzan, 2017).

Hasibuan (2006) telah menyatakan bahwa salah satu efek dari tingginya motivasi seorang karyawan adalah meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan hal penting dalam menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja lebih giat dan menunjukkan performa yang optimal dari segala aspeknya. (Hasibuan, 2006). Dalam hal performa yang optimal maka termasuk didalamnya adalah kedisiplinan kerja sehingga secara teoritis motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja dan terbukti pada penelitian ini.

Kreitner dan Kinicki (2003) memaparkan bahwa setidaknya terdapat enam aspek yang dapat membentuk motivasi seorang pekerja yang meliputi kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Enam aspek ini yang menjadi dasar penilaian peneliti terhadap motivasi yang dimiliki pegawai lembaga perumahan Kota Banjarbaru. **Dari hasil temuan ditemukan bahwa** pegawai lembaga perumahan

Kota Banjarbaru mempersepsi baik dalam hal aspek desain kerja khususnya terkait kesesuaian tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima dengan kemampuan yang mereka miliki. Sebagian besar pegawai beranggapan bahwa tingkat kesulitan pekerjaan masih sepadan dan masih dapat mereka selesaikan tanpa menguras tenaga ataupun usaha yang berlebih.

Selanjutnya pegawai lembaga permasyarakatan Kota Banjarbaru mepersepsi kurang pada aspek kebutuhan dan aspek keadilan. Aspek kebutuhan disini terkait kebutuhan akan kenyamanan dalam bekerja. Sebagian besar pegawai beranggapan bahwa lingkungan kerja mereka kurang kondusif sehingga mereka kurang mampu menyelesaikan tugas rutinnnya secara maksimal. Selain itu dari aspek keadilan terkait perlakuan yang diberikan lembaga kepada pegawainya. Pegawai lembaga permasyarakatan Kota Banjarbaru merasa masih adanya ketidakadilan yang diberikan kepada mereka oleh pihak organisasi, sehingga mereka bekerja seadanya saja.

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan survey awal permasalahan peneliti. Pegawai lembaga permasyarakatan Kota Banjarbaru merasa kurang betah bekerja dan kurang ada kemauan dalam mengembangkan diri dikarenakan adanya lingkungan kerja yang dianggap kurang kondusif atau kurang nyaman bagi mereka serta adanya pemberian perlakuan yang dianggap tidak adil terhadap mereka. Hal ini lah yang berdampak pada kedisiplinan pegawai sehingga pegawai menjadi tidak disiplin waktu masuk kerja, sering mangkir ketika jam kerja, memperpanjang kesempatan libur yang diberikan, dan memanipulasi laporan harian.

2. Variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi menemukan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 0.000. Sesuai dengan syarat diterimanya hipotesis bahwa nilai signifikansi harus lebih kecil dari nilai

probabilitas (0.05). Dari nilai signifikansi dari temuan diketahui lebih kecil dari nilai probabilitas, sehingga hipotesis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai lembaga permasyarakatan Kota Banjarbaru. Temuan ini juga sesuai dengan temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Lau, 2015; Liyas, 2017; Fauzan, 2017).

Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi aktivitas seseorang melalui komunikasi baik individu maupun sekelompok orang guna mengarahkan mereka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Anoraga, 2004). Hasibuan (2001) memperjelas bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi pegawainya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Dari dua definisi tersebut terlihat jelas bahwa fokus dari seorang pemimpin adalah mempengaruhi pegawai dengan cara komunikasi yang tepat sehingga pegawai dapat bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi ini juga menjadi salah satu indikator kepemimpinan yang dipaparkan oleh Likert dalam Handoko (2013). Likert tidak menggunakan istilah kompensasi namun menggunakan istilah **penghargaan**. Penghargaan yang dimaksud tentu bukan hanya yang bersifat penghargaan positif, namun juga berupa teguran jika pegawai kurang maksimal atau kurang produktif dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan teoritik ini, jelas bahwa peran seorang pemimpin sebagai pengendali menjadi penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan hal ini terbukti dalam penelitian ini.

Jika ditelaah kembali per-indikator dari hasil instrumen yang diberikan ditemukan bahwa pegawai lapas sebagian besar mempersepsi positif pada indikator penghargaan terkait pemberian semangat yang

diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai agar lebih giat bekerja. Para pegawai lapas menilai bahwa pimpinan mereka telah memberikan semangat kepada mereka agar mereka lebih produktif dalam bekerja.

Selanjutnya para pegawai mempersepsi kurang pada indikator **komunikasi** terhadap tujuan yaitu terkait kesediaan pimpinan dalam memberikan kesempatan pada pegawainya untuk bertanya terkait pekerjaan yang diemban. Para pegawai pimpinan kurang memberikan kesempatan untuk bertanya terkait tugas yang diberikan sehingga ketika mereka didelegasikan suatu pekerjaan baru, mereka harus belajar dan meraba sendiri bagaimana pekerjaan tersebut dapat terselesaikan.

Jika temuan dari hasil instrumen digabungkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti maka hasilnya akan saling mendukung dan melengkapi. Adanya kesan bahwa pimpinan kurang peduli terhadap pegawainya dikarenakan pimpinan kurang memberi kesempatan kepada para pegawainya untuk berinteraksi secara langsung kepada mereka yang dalam hal ini adalah bertanya terkait kejelasan tugas yang diberikan. Selain itu kurangnya fungsi kontrol yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan terkait kedisiplinan menjadikan para pegawainya menjadi bekerja semau mereka sendiri sehingga menunjukkan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Pimpinan dalam hal ini hanya memperlihatkan fungsi sebagai pendorong agar pegawainya mau bekerja secara giat, namun kurang memperlihatkan fungsi kendalinya dalam menjaga kedisiplinan kerja pegawainya.

3. Variabel Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan besaran nilai signifikansi pada tabel Anova menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi dan kepemimpinan secara simultan adalah 0.000. syarat diterimanya hipotesis adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0.05). dari

hasil temuan dapat terlihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara simultan.

Temuan secara langsung juga membuktikan dan sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara simultan (Fauzan, 2017).

Menurut Arep (2011), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Hasibuan kembali menambahkan bahwa motivasi yang dapat diberikan oleh seorang pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (*incentive positif*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (*incentive negatif*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam hal ini, motivasi yang diberikan seorang pemimpin tidak hanya difungsikan sebagai pendorong, namun juga pengendali. Pimpinan dapat memberikan motivasi pendorong agar pegawainya dapat bekerja lebih

produktif lagi (incentif positif). Disisi lain pimpinan juga dapat memberikan motivasi pengendali ketika pegawai melakukan pekerjaan kurang maksimal (incentif negatif). Hal ini juga sesuai dengan fungsi pimpinan sebagai fungsi kontrol yang dikemukakan oleh Robins & Coutler (2012). Berdasarkan teori tersebut terlihat bahwa motivasi dan kepemimpinan merupakan dua konsep yang saling bersinergi yang dapat membentuk kedisiplinan kerja seorang pegawai.

Hasil temuan telah menunjukkan bahwa dampak ketidakdisiplinan pegawai pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru dikarenakan karena lemahnya pengaruh pimpinan dalam memotivasi pegawainya. Pimpinan memang masih memberi semangat dan dorongan namun hal ini tidak begitu berdampak jika dibarengi dengan aspek-aspek lain dari motivasi yang dipersepsi kurang baik oleh para pegawai. Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru telah dipersepsi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, namun kurangnya peran pengawasan dari pimpinan serta sikap acuh yang ditunjukkan menjadikan pegawai lepas bekerja semau mereka. Hal ini berakibat pada pekerjaan yang kurang produktif para pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru sehingga berdampak pada operasional pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru.

Implikasi Penelitian

Berdasar pada hasil temuan terbukti bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menjelaskan sumber penyebab permasalahan ketidakdisiplinan pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru yaitu dikarenakan kurangnya motivasi pegawai dan lemahnya pengaruh kepemimpinan.

Pada variabel motivasi terlihat mengapa pegawai pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru memiliki motivasi rendah adalah **dikarenakan** tempat kerja yang mereka anggap kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pegawai juga mempersepsi bahwa pihak lembaga masih kurang adil dalam hal memberikan perlakuan kepada pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru sehingga berdampak pada ketidakbetahan mereka dalam bekerja. Untuk mengatasi hal ini maka pihak Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru hendaknya dapat lebih mengutamakan transparansi dalam pendelegasian kerja baik dari segi prosedur maupun insentif yang didapatkan. Hal ini ditujukan agar mengurangi persepsi ketidakadilan dari para pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru.

Selain itu Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru dapat melibatkan seluruh warga lapas dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif agar tidak hanya para pegawai Lapas yang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, namun juga warga Lapas lain dapat merasa nyaman.

Selanjutnya pada peran pimpinan terlihat bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan masih belum mampu menggerakkan para pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru. Pimpinan telah menunjukkan bahwa mereka berusaha memberikan semangat dan mendorong para pegawainya untuk bekerja lebih produktif, namun hal ini dirasa masih belum berdampak banyak oleh para pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru.

Selain itu terlihat bahwa pimpinan tidak menunjukkan fungsi kontrol terhadap pegawai yang akhirnya berdampak pada para pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru melakukan pekerjaan semauanya. Untuk menanggulangi hal ini, pimpinan harus dibekali keterampilan komunikasi yang baik sehingga diperlukan adanya pelatihan komunikasi yang berbasis pada konteks kepemimpinan. Selain itu pimpinan juga harus dibekali tehnik coaching yang baik. Dengan pembekalan tehnik coaching, pimpinan Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru dapat menunjukkan fungsinya sebagai

motivator sekaligus pengendali, sehingga dapat mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja produktif sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru.
3. Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru

Saran

1. Penelitian berikutnya

Penelitian berikutnya dapat mengungkap variabel lain yakni variabel Kinerja dan variable Budaya kerja yang juga ikut andil dalam rendahnya disiplin kerja pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru selain dari variabel motivasi dan kepemimpinan agar dapat memberikan gambaran dinamika yang jelas terkait disiplin kerja pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kota Banjarbaru.

2. Institusi terkait penelitian

- a. Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru hendaknya mulai mengedepankan transparansi dalam hal pendelegasian kebijakan guna menghindari anggapan-anggapan negatif dari para pegawainya.
- b. Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru hendaknya menyediakan waktu kepada seluruh warganya untuk melakukan kerja bakti dan melibatkan seluruh warga lapas termasuk pegawai Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru guna menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif.
- c. Lembaga Perasyarakatan Kota Banjarbaru mulai memfasilitasi para pimpinan lapas untuk mengikuti pelatihan komunikasi dalam konteks kepemimpinan.
- d. Lapas hendaknya mulai memfasilitasi para pimpinan untuk mengikuti program-program pelatihan yang berkaitan dengan *coaching*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusrianto, 2011. Meningkatkan Produktivitas Pegawai. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Elfreda A Lau. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
- Elizur, Dov. 2011. Evaluasi Pekerjaan, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40.
- Griffin, Ricky W. 2010. Manajemen, Edisi 7 Jilid 1, Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. H. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta : Leberity
- Hariandja, M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Jeli Nata Liyas. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri
- Lau, E. A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 4(2).
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129.
- M Bisri Wahid, Karnadi. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pelaksana Pemerintahan Desa Wringinagung Gambiran Banyuwangi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama
- Moejiono, Imam. 2011. Kepemimpinan dan Keorganisasian, UII Press, Yogyakarta.

- Muhammad Fauzan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.
- Thoha, Miftah. 2010. Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Trio Saputra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau
- Wahid, M. B., & Karnadi, M. S. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pelaksana Pemerintahan Desa Wringinagung Gambiran Banyuwangi.
- Yanti, Sedarma. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan kedua, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

