

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KELUARGA BESAR  
PT. SEMEN PADANG (KKSP)**

**Rini Sarianti, Firman dan Yoska Roseani**  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

***Abstract :** The aims of this research are to analyze (1) The influence of leadership toward motivation (2) The influence of leadership and motivation toward discipline of work. The type of this research belongs to descriptive causative research. Population used for this research was 65 people. The technique used for the sample is Proportional Stratified Random Sampling which taken based on the level of education where this sample was 56 people. Primary data taken from questioner distribution toward respondent, then secondary data taken from the data, which is correlated to the research given by Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Technique analysis used for this research is path analysis with SPSS program version 16. The results of this research show that (1) There is no significant relationship between leadership and motivation. (2) There is significant relationship between leadership and discipline of work. (3) There is significant relationship between motivation and discipline of work. Based on research and resume, so it is suggested to the chief to notice the leadership aspect, motivation and increase the discipline of work to Koperasi Keluarga Besar Semen Padang employee to reach the goals of the company.*

**Kata kunci :** *Leadership, Motivation, Discipline of work*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia (*human resources*) yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Suatu lembaga / organisasi akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh sumberdaya yang ada yaitu sumberdaya manusia, sumberdaya fisik, sumberdaya keuangan dan sumberdaya informasi. Dari keempat sumberdaya ini sumberdaya yang paling berperan penting adalah sumberdaya manusia, karena sumberdaya lainnya sangat tergantung dari kemampuan, keahlian, pengetahuan dan sikap sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang merupakan salah satu bentuk badan usaha, yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi karyawannya, dapat dijelaskan lagi bahwa peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan unsur-unsur yang mutlak diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, permasalahan sumberdaya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingginya absensi karyawan dan tingkat kemangkirannya selain itu kurangnya disiplin kerja juga terlihat juga terlihat dari kepatuhan pada jam kerja karyawan bersangkutan yang masih kurang. Hal ini dapat terlihat dari adanya beberapa orang karyawan yang sering datang terlambat, dan adanya karyawan yang meninggalkan tugas sebelum waktunya. Dan ketidak disiplin kerja karyawan juga terlihat ketika banyaknya karyawan yang memakai sandal didalam jam kerja.

Rendahnya disiplin kerja dalam bekerja diduga disebabkan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan hal terbaik bagi perusahaan ditempat mereka bekerja, menjalankan perintah atasan terkesan asal-asalan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Begitu pula dugaan tentang pimpinan, hal ini tampak pada sikap pemimpin belum menunjukkan karakteristik idealnya seorang pemimpin. Masih banyak pimpinan yang menyerahkan dan melempar tanggung jawab kepada bawahan, hal ini menyebabkan kegusaran dikalangan pegawai bawahan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2005:444) mengemukakan empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yakni :1) disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, 2) disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, 3) perspektif hak-hak individu (*Individuals Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan disipliner, 4) perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Rivai (2005:450) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :1) sanksi pelanggaran ringan, 2) sanksi pelanggaran sedang, 3) sanksi pelanggaran berat

Menurut Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan pendapat Siswanto (2002: 291) yang dikemukakan diatas maka yang dijadikan indikator dari disiplin kerja (sesuai dengan peraturan perusahaan) adalah Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku, serta siap menerima sanksi-sanksi

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

### **Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2006:3) Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan otoritas dan bujukan

Pengertian kepemimpinan menurut Rivai (2006:2) adalah suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok.

Peranan menjawab pertanyaan apa yang sebenarnya dilakukan oleh pimpinan didalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Menurut Thoha (2004: 10) peranan pimpinan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karna suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Keberibadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dilakukan. Peranan timbul karena seseorang pimpinan memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian.

Menurut Kadarman (1997: 137) tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi didalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain/bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, maka yang dijadikan indikator dari kepemimpinan adalah menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi.

### **Motivasi**

Moekijat (1990:63) mengartikan motivasi adalah suatu proses psikologi yang asasi. Sedikit orang yang menyangkal bahwa motivasi adalah suatu proses yang paling penting dalam pendekatan mikro terhadap perilaku organisasi.

Menurut Pandji (1995:85) motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi /perusahaan didalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu organisasi/perusahaan. Menurut Sagir dalam Siswanto (2002: 269) indikator Motivasi kerja adalah kinerja, Pengembangan, Tanggung jawab, Kesempatan

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Boone dan Kurtz dalam Pandji (1995:187) mengemukakan kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Keith Davis dalam Thoha (2004:33) sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi adalah motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibanding dari yang ekstrinsik.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2002:293) pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan. Di depan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang bertindak sebagai motivator. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin membina disiplin

kerja para tenaga kerja agar datang tepat pada waktunya, hendaknya manajer berusaha datang selalu tepat waktu dengan penuh konsekuensi.

Menurut Timple dalam Umar (2004: 31) Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasibuan (2009:198) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut (Narmodo) memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi yang mampu memberikan dorongan tersendiri bagi karyawan untuk menjalankan disiplin dengan baik. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang akan digunakan adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada koperasi keluarga besar PT. Semen Padang, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara pemimpin terhadap disiplin kerja karyawan pada koperasi keluarga besar PT. Semen Padang, (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang, (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer didapat dari penyebaran kuesioner dan data sekunder didapat studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang berjumlah 65 orang, teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (sugiyono, 2009:82), penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada rumus Slovin

Sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis, maka analisis data ini bertujuan untuk mengetahui peran masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Adapun teknik analisa yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang lainnya (variabel intervening).

Pengujian hipotesis dilihat dari hasil Uji t, apakah masing-masing koefisien jalur mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data Distribusi Frekuensi variabel disiplin kerja rata-rata adalah sebesar 3,95 dan TCR adalah sebesar 79,00. Indikator tertinggi adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yaitu 4,06 dengan TCR 81,14%. Sedangkan skor terendah adalah indikator siap menerima sanksi-sanksi 3,84 dengan TCR 76,79%.

Sedangkan Distribusi Frekuensi variabel Kepemimpinan rata-rata sebesar 4,2 dengan TCR 84,2%. Indikator mempengaruhi merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,42 dengan TCR 88,30%. Sedangkan untuk indikator terendah yaitu mengarahkan dengan rata-rata 4,0 dan TCR 80,3%.

Selanjutnya Distribusi Frekuensi variabel Motivasi rata-rata rata-rata 4,18 dengan TCR 83,62 %. Skor tertinggi rata-rata adalah pada indikator kesempatan dengan TCR 85,78%. Sedangkan skor terendah adalah pada indikator kinerja dengan skor 4,13 dan TCR 82,50%.

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa besaran koefisien jalur variabel kepemimpinan sebesar 0,250 dengan  $t_{hitung} = 1.901$  pada signifikansi

0,063>0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan analisis jalur, koefisien antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,490 dengan  $t_{hitung} = 4.126$  pada sig.  $0.000 < 0.05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Koefisien antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki analisis jalur sebesar 0,373 dengan  $t_{hitung} = 2.957$  pada sig.  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah terdapat koefisien sebesar 0,423 dengan  $t_{hitung} = 3.577$  pada sig.  $0.001 < 0.05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki koefisien analisis jalur sebesar 0,268 dengan  $t_{hitung} = 2.265$  pada sig.  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan KKSP. Dimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 96% pada signifikansi  $0.063 > 0,05$  yang berarti adanya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja sebesar 96% . Sedangkan sisanya yaitu 5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini tidak sejalan dengan teori Boone dan Kurtz dalam Pandji (1995:187) mengemukakan kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Keith Davis dalam Thoah (2004:33) sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi adalah motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai

dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibanding dari yang ekstrinsik.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan KKSP. Dimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 17,89% pada signifikansi  $0.001 < 0,05$  yang berarti adanya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja sebesar 17,89% . Sedangkan sisanya yaitu 82,11% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini disebabkan karena kurangnya arahan secara jelas dari kepemimpinan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan juga disebabkan oleh kurangnya instruksi dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang diterapkan oleh Siswanto (2002:293) pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan. Di depan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang bertindak sebagai motivator. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin membina disiplin kerja para tenaga kerja agar datang tepat pada waktunya, hendaknya manajer berusaha datang selalu tepat waktu dengan penuh konsekuensi. Timple dalam Umar (2004: 31) Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan KKSP. Dimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 7,18% pada signifikansi  $0.028 < 0,05$  yang berarti adanya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja sebesar 7,18% . Sedangkan sisanya yaitu 92,82% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini sejalan dengan teori yang diterapkan oleh Siswanto (2002:293) pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan. Di depan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan

kegairahan kerja, dan dibelakang bertindak sebagai motivator. Keteladanan manajer berpengaruh langsung dalam membangkitkan disiplin para tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi disiplin kerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan pada koperasi keluarga besar semen padang

## **Daftar Pustaka**

- Anoraga, Panji. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Departemen pendidikan dan kebudayaan. (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris. (2006). *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Irianto, Agus. (2007). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Kadarman. (1997). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Moekijat. (1990). *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Narmodo, Hernowo. Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal*

- Riduwan. (2006). *Belajar Mudah Untuk Penelitian Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal.(2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Sastrohadiwirjo B.S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1999). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2004). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama