

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SD NEGERI 001 SEKUPANG

Wika Widyastuti¹, Hazriyanto², Hendri Kremer³

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar
Kota Batam, Kepulauan Riau

email. wikawidyastuti@gmail.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar
Kota Batam, Kepulauan Riau

email. hazriyanto@gmail.com

³ Dosen DKV, Institut Teknologi Batam

email. hendrikremer@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to know the influence of leadership, job motivation and job discipline on the performance of civil servants in the 001 Sekupang State Elementary School. The study used census methods, namely dataring the entire existing population. Based on the census in the field, then samples in the study were as many as 33 employees. Data is collected by questionnaire technique. In the results of this study there was a significant regression equation $Y = 8,600 + 0,712X_1 + 0.406X_2 + 0.236X_3 + e$. Leadership variable there was a significant direct influence of n on employee performance with a coefficient value of 0.419, Work Motivation Variables there was a significant direct influence on employee performance with a coefficient value of 0.422, variables of 0. job discipline there is a significant direct influence of job discipline on employee performance with a coefficient value of 0.426. as well as leadership variables, job motivation and the discipline of simultaneous influential work on employee performance with R^2 value of 76.8%. while the rest of the amount of 23.2% is being presented by other variables that do not enter the study.

Keyword: Leadership, job motivation, job discipline, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan SD Negeri 001 Sekupang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Dalam hasil penelitian ini didapatkan persamaan regresi $Y = 8.600 + 0,712X_1 + 0.406X_2 + 0.236X_3 + e$. Variabel kepemimpinan terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,419, Variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,422, variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,426. serta variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 76,8%. sementara sisanya sebesar 23,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia diselenggarakan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Yang dimaksud dengan terstruktur adalah pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Kemdiknas) yang

<http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/>

tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dimana semua penduduk Indonesia wajib mengikuti program wajib belajar pendidikan dasar selama sembilan tahun dengan perincian enam tahun di sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah dan tiga tahun di sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah. Sedangkan pendidikan tidak berstruktur adalah pendidikan yang tidak diwajibkan yaitu dari kelahiran sampai usia 3 tahun, kanak-kanak Indonesia pada umumnya tidak memiliki akses terhadap pendidikan formal. Dari usia 3 sampai 4 atau 5 tahun, mereka memasuki taman kanak-kanak. Pendidikan ini tidak wajib bagi warga negara Indonesia, tujuan pokoknya adalah untuk mempersiapkan anak didik memasuki sekolah dasar.

Berdasarkan *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports* pada Tahun 2017, kondisi pendidikan di Indonesia berada di posisi ketujuh di ASEAN dengan skor yang dimiliki 0,622. Skor tertinggi diraih oleh Negara Singapura, yaitu sebesar 0,832. Sedangkan pada peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,719) dan disusul oleh Brunei Darussalam (0,704). Selanjutnya pada posisi keempat ada Thailand dan Filipina, keduanya sama-sama memiliki skor 0,661.

Sedangkan untuk kualitas para guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang, rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah karena lemahnya para guru dalam menggali potensi anak. Para pendidik seringkali memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki siswanya. Kelemahan para pendidik tidak pernah menggali masalah dan potensi para siswa. Pendidikan seharusnya memperhatikan kebutuhan anak bukan malah memaksakan sesuatu yang membuat anak kurang nyaman dalam menuntut ilmu. Proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan pada anak untuk kreatif. Itu harus dilakukan sebab pada dasarnya gaya berfikir anak tidak bisa diarahkan.

Profesionalisme guru sangat berkaitan dengan kompetensinya. Namun hal yang terkadang diabaikan adalah bahwa kemampuan seseorang itu sesungguhnya terbatas. Hal ini dapat dilihat pada guru Sekolah tingkat Dasar (SD). Sangat tidak layak bila seorang guru SD mengajar dengan beragam mata pelajaran artinya bahwa seorang guru Sekolah Dasar tidak hanya mengajar satu bidang studi yang sesuai dengan keilmuannya tetapi lebih dari satu bidang studi yang dia ajarkan. Ini berimbas pada tidak profesionalnya seorang tenaga pendidik di Sekolah Dasar. Namun ketika berbicara tentang kompetensi guru, maka seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dengan studi lanjut agar ia benar-benar memahami benar akan ilmu yang dikuasainya, dan selalu berlatih diri untuk meningkatkan metodologi dan teknik pembelajaran agar ia dapat melaksanakan pendidikan dan pengajaran dengan sebaik-baiknya. Untuk mewujudkan proses pendidikan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dari pernyataan ini terlihat bahwa terjadi tumpang tindih dimana disatu sisi pemerintah mengharapkan guru meningkatkan kompetensinya tetapi disisi lainnya guru Sekolah Dasar pada prakteknya mengajar lebih dari satu bidang studi bahkan mengajar bukan pada bidang keilmuannya.

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan SD Negeri 001 Sekupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan SD Negeri 001 Sekupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan SD Negeri 001 Sekupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan SD Negeri 001 Sekupang.

Definisi Variabel**Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kehendak mengendalikan apa yang terjadi, pemahaman merencanakan tindakan, dan kekuasaan untuk meminta penyelesaian tugas, dengan menggunakan kepandaian dan kemampuan orang lain secara kooperatif (Safaria, 2004).

Motivasi Kerja

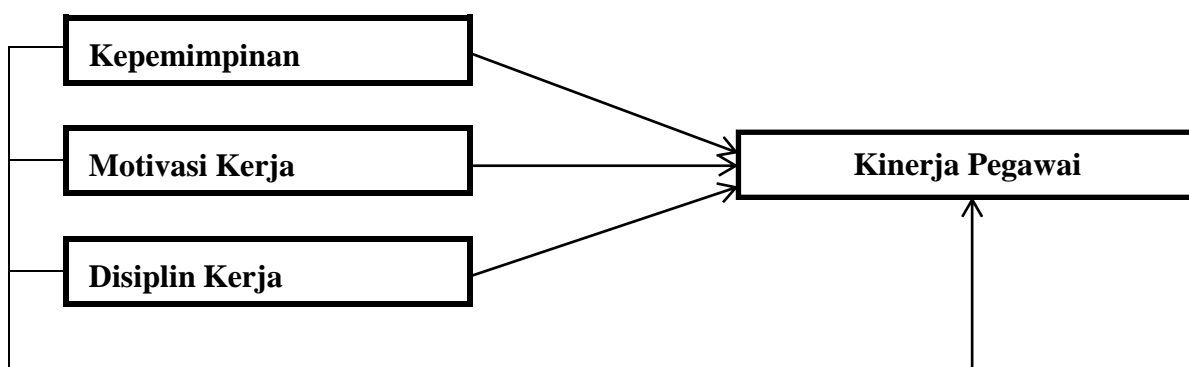
Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu. H, 2008).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824)

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri 001 Sekupang sebanyak 33 orang pegawai.. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Kepemimpinan

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,624	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,582		Valid
Item 3 terhadap total	0,386		Valid
Item 4 terhadap total	0,501		Valid
Item 5 terhadap total	0,450		Valid
Item 6 terhadap total	0,547		Valid
Item 7 terhadap total	0,563		Valid
Item 8 terhadap total	0,647		Valid
Item 9 terhadap total	0,473		Valid
Item 10 terhadap total	0,617		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,872	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,545		Valid
Item 3 terhadap total	0,747		Valid
Item 4 terhadap total	0,557		Valid
Item 5 terhadap total	0,867		Valid
Item 6 terhadap total	0,589		Valid
Item 7 terhadap total	0,840		Valid
Item 8 terhadap total	0,416		Valid
Item 9 terhadap total	0,570		Valid
Item 10 terhadap total	0,838		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Item Disiplin Kerja

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,442	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,587		Valid
Item 3 terhadap total	0,551		Valid
Item 4 terhadap total	0,615		Valid
Item 5 terhadap total	0,381		Valid
Item 6 terhadap total	0,576		Valid
Item 7 terhadap total	0,474		Valid
Item 8 terhadap total	0,604		Valid
Item 9 terhadap total	0,607		Valid
Item 10 terhadap total	0,742		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,624	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,490		Valid
Item 3 terhadap total	0,595		Valid
Item 4 terhadap total	0,735		Valid
Item 5 terhadap total	0,721		Valid
Item 6 terhadap total	0,541		Valid
Item 7 terhadap total	0,617		Valid
Item 8 terhadap total	0,687		Valid
Item 9 terhadap total	0,389		Valid
Item 10 terhadap total	0,601		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Dilihat dari tabel, diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan dari variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai R_{tabel} 0.344, menyimpulkan bahwa semua adalah valid, yang artinya semua pernyataan telah sesuai dengan semua variabel.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 5. Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	2,819	0.009	Berpengaruh secara parsial
Motivasi Kerja	2,684	0.012	Berpengaruh secara parsial
Kinerja Pegawai	2.665	0.011	Berpengaruh secara parsial

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan = 0,009, Motivasi Kerja = 0.012 dan Disiplin Kerja = 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah signifikan serta mempunyai hubungan yang linear positif terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6. Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kualitas Produk Harga Citra Merek	5,843	0.003	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Hasil perhitungan menunjukan bahwa F_{hitung} adalah 5.843 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,003 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,892. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,744	2.65258

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, kepemimpinan, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Besarnya nilai $R^2 = 0,768$, menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

1. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,419 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 41,9%.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Firdiyansyah, 2018) dan (Hazriyanto; Daus, 2020) dengan kesimpulan secara umum bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 84.9% yang artinya memiliki hubungan sangat erat sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam dan *The test results show the value of direct influence is negative and not significant amounting to -0.082* Secara langsung ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,422 menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 42,2 %

2. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,426 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 42,6%.
3. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,768 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 76,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan,

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala dan Pegawai SD Negeri 001 Sekupang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga Penelitian ini membawa mamfaat bagi penguembang ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Churchill, Gilbert A, (2005). *Basic Marketing Research*. Fourth Edition. Edisi Bahasa Indonesia (alih bahasa oleh E. Koswara. Dira Salam, dan Alvin Ruzhendi). Erlangga. Jakarta.
- Firdiyansyah, I. (2018). The Influence Of Leadhershship And Motivation On Employee Performance At Dinas Pendidikan Of Batam City. *Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 33–42
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hazriyanto; Daus, A. (2020). *Leadership Style , Organizational Culture Toward The Industrial Employee Performance In Batam City Indonesia*. *Talent Development & Excellence*, 12(2), 1616–1622
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE – UGM.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triantoro Safaria, 2004, *Kepemimpinan*, Graha Ilmu, Yogyakarta