

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KOTA SEMARANG**

Oleh:

Anisa, Herbasuki Nurcahyanto, Aufarul Marom *)

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: anisakusuma93@gmail.com

ABSTRACT

A clerk as human resources main in running an organization prosecuted not only have the skills and the ability of course but also is required to adhere to and obey regulation that has been set previously organization , hence needed real role of a leader to invite and affect employees to obey existing regulation by applying force leadership that effective .A style of leadership that effectively will not give influential if there is no support spirit and desire in self employees as motivation in self employees to comply with rules and norms existing in order to create prime services for the community and the goals of the organization.

This research both type research (explanation) who tried to explain the relationship between variables as well as test a hypothesis that has been formulated , where researchers trying to find out the relationship between the style of leadership and motivation working with the awareness of discipline the land office semarang city , with the total sample 34 people employees .Data collection by observation , the questionnaire , interviews and a literature review , then analyzed in qualitative and quantitative ways .The testing of hypotheses with using analysis koefisiensi correlation rank kendall , konkordasi kendall and to know the size of the relationship between variables used koefisiensi analysis determined with the help of spss program.

The research results show that the relationship with the leadership style discipline to 15.5 % , while relations with the motivation of the work of work discipline 21,9 % and discipline of work associated with the style of leadership and motivation simultaneously by 6 percent .The results of research shows that there is a positive relationship between the style of leadership and motivation of employees to work discipline employees work .Recommendations that the author of give it that is underscored the rules and good governance and working in imposing real doubtful , the need of adjustment of the style of leadership that applied by the leader with the level of maturity employees , and the last need the support of leaders such as the appreciation and praise directly as a form of appreciation to the employees.

Key's word : Discipline , a style of leadership , and motivation.

A. PENDAHULUAN

Terjadinya transisi Pemerintahan menyebabkan sistem dan struktur organisasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah sering mengalami perubahan. Untuk menghadapi perubahan tersebut Kantor Pertanahan Kota Semarang berkewajiban meningkatkan kemampuan pegawai di bidang tanah, karena pada dasarnya pegawai merupakan sumber daya manusia yang utama dalam menjalankan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai yang bekerja pada pemerintah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan memiliki keinginan untuk menaati peraturan-peraturan yang ada agar tidak terjadi kesalahan seperti penyalahgunaan jabatan saat bekerja. Dengan demikian, sudah menjadi suatu kewajiban bagi pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang untuk meningkatkan disiplin kerja pada diri pegawai agar dapat melayani masyarakat dengan baik terlebih dalam bidang pertanahan. Secara konseptual disiplin kerja merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.

Salah satu bentuk disiplin yang menjadi tolak ukur untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah rekap data absensi hadir pegawai. Berdasarkan data yang didapat dari organisasi dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan hadir pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang tiap bulannya belum optimal. Ketidakhadiran pegawai disebabkan antara lain karena cuti, izin, sakit, atau tanpa keterangan yang jelas. Berdasarkan data absensi bulan Februari sampai dengan September tingkat kehadiran pegawai tertinggi pada bulan Juni sampai dengan September sebesar 68,5%, sedangkan persentase tingkat kehadiran pegawai yang paling rendah pada bulan Maret 59%. Rendahnya ketidakhadiran pegawai di bulan Maret dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas dan izin cuti. Rata-rata persentase tingkat kehadiran pegawai dari bulan Februari sampai dengan September 2014 sebesar 64,8%.

Selain absensi belum optimalnya jam kerja yang digunakan pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga terlihat saat ditemukannya beberapa pegawai yang melaksanakan istirahat diluar jam istirahat pegawai, hal ini bertentangan dengan PERMENDAGRI No.4 Tahun 2013 yang mengatur jam istirahat pegawai negeri

sipil, kemudian ditemukannya beberapa pegawai yang tidak kembali ke kantor setelah jam istirahat tanpa keterangan yang jelas hal ini juga bertentangan dengan PERMENDAGRI No. 4 ayat 2 Tahun 2013 dan PP No. 53 Pasal 3 ayat 11, lalu ditemukan beberapa pegawai yang tidak tertib dalam atribut kerja karena tidak menggunakan sepatu saat bekerja melainkan menggunakan sandal saat bekerja, hal ini tidak sesuai dengan PERKBPN No. 4 pasal 28 ayat 1 tahun 2012. Dari permasalahan yang ada penulis tertarik untuk mengangkat masalah rendahnya disiplin kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang. Rendahnya disiplin pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya menurut Hasibuan (2001:93) adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dan motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya sebuah tujuan. Peran pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efisien serta bersikap adil pada setiap pegawai sangat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja, akan tetapi pada kenyataannya pemimpin dapat memberikan

tugas pada pegawai yang tidak termaksud dalam tugas pokok dan fungsi pegawai sehingga pekerjaan pegawai menjadi bertambah karena memperoleh tugas tambahan, hanya saja pembagian tugas yang dilakukan oleh pemimpin kurang merata sehingga dikhawatirkan dapat memicu rasa tidak puas dalam diri pegawai karena ada beberapa pegawai yang memiliki beban kerja berat atau memiliki banyak tugas sedangkan ada beberapa pegawai lainnya yang memiliki beban kerja ringan atau pekerjaan sedikit. Melihat permasalahan yang ada pada Kantor Pertanahan Kota Semarang maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “ Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang.

B. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Semarang.
2. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Semarang.
3. Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Semarang

C. TEORI

C.1. Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Handoko (2001:208) disiplin juga dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang, penulis akan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: pertama adalah tingkat ketepatan waktu yang terdiri dari ketaatan pada jam masuk kantor, ketaatan saat jam kerja, kepatuhan pada jam pulang kantor dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Kedua tingkat kepatuhan pada peraturan yang terdiri dari ketaatan pada peraturan, ketaatan pada pakaian dinas dan atribut dan tingkat kehadiran pegawai

C.2. Gaya Kepemimpinan

menurut James L. Gibson dkk dalam Harbani Pasolong (2011;110) adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Mengutip dari teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan

Blanchard maka indikator gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu pertama perilaku tugas yang terdiri dari kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan wewenang dan kesediaan pemimpin dalam memberikan arahan kedua hubungan pimpinan dan anggota yang terdiri dari kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dan kemampuan pemimpin dalam mendorong bawahannya. Terakhir tingkat kematangan bawahan yang terdiri dari kemampuan pegawai terhadap kejelasan tugas yang dibebankan pemimpin dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah pemimpin.

C.3. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi menurut Stanley Vance dalam Sudarwan Danim (2004;15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Dengan mengutip beberapa teori motivasi maka indikator untuk mengukur motivasi kerja pegawai yaitu motivasi Langsung yang terdiri dari penghargaan yang diberikan pemimpin kepada pegawai secara langsung terhadap hasil kerjanya, adanya insentif tambahan bagi pegawai yang lembur bekerja

dan adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengaktualisasi diri. Kemudian yang kedua motivasi tidak langsung yang terdiri dari fasilitas dan sarana prasarana kerja yang memadai, serta kondisi ruang kerja yang dapat membuat nyaman para pegawainya.

D. TIPE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan analisis kuantitatif karena mengungkapkan hasil penelitian dengan angka dan menggunakan metode eksplanatif karena sudah dikemukakan hipotesis yang selanjutnya akan diuji untuk mengetahui hubungan antar variabel. Populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang dengan sample yang dipilih secara random sebanyak 27% dari setiap bidang/seksi. Teknik pengambilan data : observasi, kuesioner dan tinjauan pustaka. Dengan menggunakan skala linkert sebagai skala pengukuran dengan membaginya menjadi empat tingkatan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi rank kendall dan koefisien kongkordasi kendall.

E. GAMBARAN UMUM

Kantor Pertanahan Kota Semarang beralamat di jalan Ki Mangunsarkoro No 23

Semarang Nomor Telepon 024 8316594 – 8415585. APM BPN Semarang, APM (Anjungan Pelayanan Mandiri) merupakan produk layanan online berbasis internet yang terintegrasi dengan server yang dapat diakses langsung oleh masyarakat. Alamat Website Kantor Pertanahan Kota Semarang : <http://www.bpn-semarang.net>. Kantor Pertanahan Kota Semarang berada di bawah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia (BPN RI). Jenis Pelayanan Kantor Pertanahan Kota Semarang adalah pelayanan pendaftaran tanah pertama kali, pelayanan pengukuran bidang tanah, pelayanan pemeliharaan data pendaftaran tanah, pelayanan pengaturan dan penataan pertanahan serta pelayanan pencatatan dan info pertanahan pengelolaan pengaduan.

F. PEMBAHASAN

1. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Kendall antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja pegawai (Y) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. dengan menggunakan rumus statistik korelasi rank kendall dengan uji signifikan 5% diperoleh harga Z hitung 3,3 lebih besar daripada Z tabel (1,96) pada taraf signifikan 5%.

Dengan demikian hipotesis dapat diterima secara signifikan. Selanjutnya menggunakan rumus koefisiensi determinasi (KD) yang menghasilkan nilai sebesar 15,5 %, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berhubungan dengan variable disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang sebesar 15,5% dan sisanya 84,5% merupakan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai seperti pengawasan, motivasi, sosial ekonomi, dan keadaan sosial budaya.

2. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Kendall antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, menggunakan rumus statistik Korelasi Rank Kendall dengan uji signifikan 5% diperoleh harga Z hitung 3,9 lebih besar daripada Z tabel 1,96 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hipotesis tersebut dapat diterima secara signifikan selanjutnya menggunakan rumus koefisiensi determinasi (KD) yang menghasilkan nilai 21,9%. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai berhubungan dengan variabel disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang sebesar 21,9% dan sisanya 78,1% merupakan disiplin kerja dengan faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan, pengawasan, kondisi sosial budaya dan sosial ekonomi.

3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan disiplin kerja pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Semarang, hal ini terlihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Konkordansi Rank Kendal (W), sehingga di peroleh hasil x^2 sebesar 24,35. Nilai x^2 kemudian dikonsultasikan dengan harga kritis nilai Chi kuadrat dengan derajat kebebasan $df=2$ pada taraf signifikan 5% atau pada tingkat hubungan 6% maka diperoleh nilai Chi kuadrat hitung lebih besar dari nilai Chi kuadrat table. Taraf signifikansi 5%: x^2 hitung $>$ x^2 tabel atau $24,35 > 5,991$. Kesimpulan yang dapat diambil ada hubungan yang

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sehingga H_a diterima, H_o ditolak (hipotesis diterima)

G. PENUTUP

G.1. Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja pegawai (Y) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan sehingga hipotesis dapat diterima
2. Variabel motivasi (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan sehingga hipotesis dapat diterima
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan disiplin kerja pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Semarang, sehingga H_a (hipotesis alternatif) dapat diterima dan H_o (Hipotesis nol) ditolak.

G.2. Saran

1. Perbaiki variabel disiplin kerja dengan mempertegas peraturan dan tata tertib kerja serta memberlakukan sanksi secara nyata pada pegawai yang melakukan aktifitas diluar

kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kantor, kemudian memperketat absensi dengan alat canggih agar pegawai disiplin dalam pulang maupun masuk kantor dan terakhir meningkatkan pengawasan yang melekat sebagai tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan peran serta pegawai dan pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan system internal control yang terbaik guna mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

2. Perbaiki untuk variabel gaya kepemimpinan perlu adanya penyesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dengan tingkat kematangan pegawai. Mengikut sertakan pegawai dalam pengambilan keputusan seperti dan meningkatkan kemampuan pegawai dengan pelatihan, diklat maupun pendidikan karena dilihat dari tingkat pendidikan sebagian besar pegawai Pertanahan Kota Semarang lebih banyak pada jenjang SMA.

3. Perbaikan untuk variabel motivasi kerja perlu adanya dukungan pemimpin seperti pemberian penghargaan bagi pegawai teladan maupun pujian secara langsung saat apel pagi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi pegawai dalam bekerja dan pemberian insentif tambahan bagi pegawai yang memperoleh tugas tambahan dan harus lembur untuk segera menyelesaikannya agar dapat menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.

Achmadi, Abu dan Cholid Narbuko. (2007) : *Metodologi Penelitian*, Jakarta. Bumi Aksara

Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Erwan Agus Purwanto, Ph.D, Dyah Ratih Sulistyastuti, M.Si. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*, Yogyakarta. Gava Media.

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hersey, Paul dan Ken Blanchard. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta. Erlangga

Sarwono, jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif*, Yogyakarta. Graha Ilmu.

Keban, Yemias. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Jogjakarta: Gava Media

Mangkunegara, Anwar. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Nawawi, Hadari. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jogjakarta: Gajahmada University Press

Pasolong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Prijodarminto, Soengeng. (1994). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : Pradnya Paramita

Ranopandojo, Heidjrachman. (2000). *Manajemen*

Personalia. Yogyakarta: BPF
Yogyakarta

Siagian, Sondang P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara XIV.

Singarimbun. Masri dan Sofyan Effendi. (2008). *Metode Penilaian Survei* . Jakarta : LP3ES

Sutanto.(2006). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Thoha. Miftah . (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Salemba Empat

Wursanto, Ignatus, (2005), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta. Penerbit : Andi

Peraturan Perundang-undangan :

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135)

Peraturan Kantor Badan Pertanahan Nasional No. 4 Tahun 2012

Peraturan Menteri Dalam Negeri No.4 Tahun 2011