

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah

Dewi Wael¹, Ricardo Manarintar Simarmata^{2*}

¹ Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon, Indonesia.

^{2*} Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon, Indonesia.

*Correspondence email:
ricardomanarintar@gmail.com

Received: 23 June 2024
Accepted: 27 June 2024
Published: 30 June 2024

Daftar lengkap informasi penulis tersedia di akhir artikel.

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership on work discipline at the Tehoru District Office, Central Maluku Regency. Data testing was carried out with a questionnaire which was analyzed using statistical analysis such as: validity and reliability tests, with the help of SPSS version 27 for Windows. The research results show that the Coefficient of Determination (R) is 0.984 or around 98.4%. A value of 98.40% indicates that leadership (X) has an influence on work discipline (Y) of 98.40%, and another 1.60% is influenced by other factors not included in this research. Based on hypothesis testing with the calculated t test of 40.983 and ttable of 1.7011 so that $t_{count} > t_{table}$ ($16,483 > 1,7011$) at $\alpha = 5\%$. So it can be concluded that the hypothesis which states "There is a positive and significant influence between work leadership on employee work discipline at the Tehoru District Office, Central Maluku" is acceptable.

Keywords: Leadership, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah. Pengujian data dilakukan dengan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik seperti: uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan SPSS versi 27 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R) sebesar 0,984 atau sekitar 98,4 % . Nilai sebesar 98,40 % menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 98,40 %, dan 1,60 % lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t hitung sebesar 40,983 dan ttabel sebesar 1,7011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,483 > 1,7011$) pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Tehoru, Maluku Tengah " dapat diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah organisasi, maju dan tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dikarenakan pentingnya sumber daya manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Terlebih lagi pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia benar-benar dituntut harus memiliki kualitas yang baik sehingga dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan informasi. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah yang berlokasi di Desa Tehoru. Kantor Kecamatan Tehoru adalah sebuah lembaga yang merupakan bagian dari pemerintah Maluku Tengah yang mempunyai tanggung jawab untuk menyeleenggarakan tugas umum pemerintah.

Masalah kepemimpinan yang terjadi pada kantor Kecamatan Tehoru adalah pemimpin kurang menghargai bawahannya seperti cara berbicara yang tidak sopan terhadap bawahannya sehingga membuat bawahannya menjadi sakit hati terhadap pimpinan. Adapun masalah mengenai disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah yaitu pegawai sering terlambat masuk dalam bekerja, kemudian pegawai sering tidak taat pada peraturan yang berlaku seperti berpakaian tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku pada kantor Kecamatan Tehoru. Menurut (Shokory, Hamid, Awang, & Hudin, 2019) perlu memastikan bahwa pemimpin memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting dimana dalam menerapkan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang penting. Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah.

2. Metode

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah, dan objek penelitiannya adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Instrumen Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan $r_{hitung} \geq 0.3081$ instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator dalam tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validasi

No	Indicator	r-hitung	r-tabel	Ket
1	Variabel kepemimpinan			
	Bersifat adil			
	- Indikator 1	0,932	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,968	0,000	Valid
	Memberikan Sugesti			
	- Indikator 3	0,827	0,000	Valid
	- Indikator 4	0,927	0,000	Valid
	Mendukung Tercapainya Tujuan			
	- Indikator 5	0,975	0,000	Valid
	- Indikator 6	0,957	0,000	Valid
Sabagai Katalisator				
- Indikator 7	0.952	0,000	Valid	
- Indikator 8	0.982	0,000	Valid	
Menciptakan rasa aman				
- Indikator 9	0.935	0,000	Valid	
- Indikator 10	0.955	0,000	Valid	
Sebagai wakil organisasi				

	- Indikator 11	0.983	0,000	Valid
	- Indikator 12	0.968	0,000	Valid
	Sumber inspirasi			
	- Indikator 13	0.961	0,000	Valid
	- Indikator 14	0.938	0,000	Valid
	- Indikator 15	0,928	0,000	Valid
	Bersikap Menghargai			
	- Indikator 16	0,969	0,000	Valid
	- Indikator 17	0,959	0,000	Valid
2	Variabel Disiplin Kerja			
	Kehadiran			
	- Indikator 1	0,873	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,938	0,000	Valid
	- Indikator 3	0,977	0,000	Valid
	Ketaatan pada peraturan kerja			
	- Indikator 4	0,977	0,000	Valid
	- Indikator 5	0,932	0,000	Valid
	Ketaatan pada standar kerja			
	- Indikator 6	0,949	0,000	Valid
	- Indikator 7	0,960	0,000	Valid
	Tingkat kewaspadaan tinggi			
	- Indikator 8	0.974	0,000	Valid
	- Indikator 9	0.914	0,000	Valid
	Etika bekerja			
	- Indikator 10	0,951	0,000	Valid
	- Indikator 11	0,957	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation (rhitung) berada di atas 0,3081 dengan tingkat signifikansi < 0.05.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah tabel 4.8, hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,776	Reliable
Disiplin Kerja	0,790	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

3.3 Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji - t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji-t statistik , dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.854	.988		.865	.395
	Kepemimpinan	.655	.016	.992	40.983	.000

Hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai thitung 40.983 atau pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa hipotesis ini didukung.

3.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.983	1.632

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, besarnya nilai R square adalah 0,984 atau sekitar 98,4 %. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) adalah sebesar 98,4% sedangkan sisanya sebesar 1,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. Dan sebaiknya perlu adanya kebijakan dari pimpinan agar bisa memberi petunjuk untuk setiap pekerjaan yang dilakukan dan sebaiknya perlu adanya disiplin untuk pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Referensi

- Adella, H. W. P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh*.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraeny, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Mitra Sriwijaya Palembang*.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Manajemen: Buku 2: Kepemimpinan Dan Kolaborasi Dalam Dunia Yang Kompetitif* (Edisi 7 Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.

- Walgioto, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bungin, B. (2005). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Anwar, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar*.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar-Dasar Dan Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketujuhbelas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2).
- Hicks, H. G., & Gullet, G. R. (1996). *Organisasi: Teori Dan Tingkah Laku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., & Lumban Gaol, J. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo*. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1).
- Kartini, K. (2013). *Tatologi Sosial 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi 5, Alih Bahasa Erly Suandy). Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*.
- Muchlys. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru*.
- Mulyadi, & Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan.
- Mustafa, M. (2013). *Pengembangan Lembar Kerja Siswa Berbasis Observasi Pada Taman Sekolah Sebagai Sumber Belajar Sains Di SDN 1 Tinjomoyo*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ningsih, S. A., Madani, M., & Parawu, H. E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka*. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2).
- Pin, P., & Girsang, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang*. *Jurnal Governance Opinion*, 6(1).
- Rivai. (2009). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personal Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: UPP SIM YPKN.
- Rivai, V. (2010). *Corporate Performance Management Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (Cetakan Kelima). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

How Cites

Wael , D., & Simarmata, R. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 11-16. <https://doi.org/10.58477/ebima.v3i1.165>

Publisher'sNote

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institution affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.