JURNAL MANAJEMEN BISNIS KEWIRAUSAHAAN
Halaman Jurnal: https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira
Halaman UTAMA Jurnal : https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA TASIKMALAYA

Yusup Munawar Sholeh[a], Kusuma Agdhi Rahwana[b], Arga Sutrisna[c]
[a]Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yusupsholeh510@gmail.com,
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
[b]Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, kusumaagdhi@unper.ac.id ,
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
[c]Progrm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, argasutrisna@unper.ac.id ,
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Jl. Pembela Tanah Air 177, Kahuripan, Tasikmalaya, Kahuripan, Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Abstrak - Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, pertama gambaran kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, kedua pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, dan ketiga pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan termasuk kategori sangat baik, motivasi kerja termasuk kategori baik, dan disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Abstract - *The purpose of the study was to find out, firstly, the description of leadership, motivation, and work discipline of employees at the Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, secondly, the influence of leadership and motivation simultaneously on the work discipline of employees of the Tasikmalaya Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, and thirdly, the influence of leadership and motivation partially on the work discipline of the Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. The results showed that leadership was in the very good category, work motivation was in the good category, and work discipline for employees of the Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya was in the very good category. There is a significant simultaneous influence of leadership and work motivation on work discipline in the Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. There is a partial significant influence of leadership on work discipline in employees of the Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. There is a partial significant effect of work motivation on work discipline in employees of the Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.*
Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline

Received Oktober 30, 2022; Revised November 20, 2022; Accepted Desember 15, 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dan pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Penggunaan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan motivasi kerja.

Unsur-unsur yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi salah satunya adalah kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan pegawai dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Disiplin kerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Disiplin kerja identik dengan disiplin kerja yang merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, dimana pimpinan harus membantu para pegawainya agar berprestasi lebih baik. Disiplin kerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari data penilaian terhadap setiap pegawai. Cara penilaian disiplin kerja pegawai yang dilakukan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya yaitu dengan penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau bisa disebut dengan sasaran kinerja pegawai (SKP). Dalam sebuah penilaian disiplin kerja agar mengetahui kuantitas disiplin kerja pegawai, semua pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang dilakukan dalam jangka waktu satu tahun yang nantinya sebuah *output* kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas instansi. Selain itu untuk mengetahui kualitas disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya dalam penilaian disiplin kerjanya disajikan sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Pengukuran Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM
Kota Tasikmalaya

No	Skala Capaian	Kategori
1	>90-100%	Sangat Baik
2	>80-90%	Baik
3	>70-80%	Cukup
4	>60-70%	Kurang
5	Kurang dari 60%	Sangat Kurang

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya didapatkan data target dan realisasi capaian kinerja beberapa tahun terakhir. Adapun data target dan realisasi capaian disiplin kerja tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2
Laporan Kinerja Tahunan Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM
Kota Tasikmalaya Periode 2019-2021

Keterangan	2019			2020			2021		
	B(%)	NC	S(%)	B(%)	NC	S(%)	B(%)	NC	S(%)
Sasaran kerja pegawai	60	85.62	51.17	60	91,47	54,88	60	88,80	53,28
Perilaku	40	72,37	29,74	40	80,22	32,08	40	77,55	31,02
Jumlah	100		80,91	100		86,96	100		84,30

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya

Keterangan:

B = Bobot

NC = Nilai Capai

S = Skor

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya yaitu berjumlah 80,91% di tahun 2019 sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 86,96% kemudian mengalami penurunan padi tahun 2021 sebesar 84,30% Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya presentasi disiplin kerja pegawai, Dengan Skor yang masih kategori baik dalam namun realitanya disiplin kerja pegawai masih belum sesuai apa yang di harapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebagaimana yang diungkapkan Nurul Hasanah (2018) bahwa Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai, untuk selanjutnya penelitian ini teruang dalam sebuah judul yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data dan statistik objek melalui hitung-hitungan. Metode kuantitatif dilakukan dengan merumuskan hipotesis dan dijawab menggunakan metode pengumpulan data *survey* dalam bentuk pembagian kuesioner kepada karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.

Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan (Matondang, 2018: 5)	1) Hubungan antara pemimpin dan bawahan 2) Struktur tugas 3) Kekuasaan	Ordinal
Motivasi (X_2)	Motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan *David McClelland* (dalam Anwar Prabu Mangkunagara, 2012: 97)	1. Kebutuhan untuk berprestasi *(Need for achievment*) 2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan *(Need for afiliation*) 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu *(Need for power*)	Ordinal
Disiplin kerja pegawai (Y)	Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Edy Sutrisno, 2016: 87)	1. Disiplin *preventif* 2. Disiplin *korektif*	Ordinal

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 51 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012: 84). Selanjutnya secara khusus tekniknya yaitu sampling jenuh atau sensus dengan alasan jumlah populasi yang sedikit (kurang dari 100 orang) sehingga memungkinkan diteliti semuanya. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan. Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pun oleh pihak lain (Sugiyono, 2016).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut. Selanjutnya teknik wawancara. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden/informasi sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti.

Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai diatas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2016). Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai dibawah 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Suliyanto, 2017). Dalam penelitian ini, multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui

apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedasitas dengan cara meregresi absolud residual (Ghozali, 2016).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Disiplin kerja pegawai
α : Konstanta
b : Koefisien regresi
X_1 : Kepemimpinan
X_2 : Motivasi
e : Standar error

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi dapat diketahui dengan akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 21.

Untuk menilai seberapa kuat korelasi antar variabel digunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel 4
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2017: 149)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Klasifikasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada Korelasi
0 s.d. 0,49	Korelasi lemah
0,50	Korelasi moderat
0,51 s.d.0,99	Korelasi kuat
1,00	Korelasi sempurna

Sumber : Ghozali (2016)

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model *adjusted* R^2. Model *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

Untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan, maka dilakukan kelayakan model dengan uji F. Uji statistik F mengukur *goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika

nilai signifikansi F < taraf signifikansi yang ditolerir (0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi α = 5%. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square* / r^2) atau menggunakan rumus Kd = $r^2 \times 100\%$. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary*. Dari Tabel *model summary* diperoleh angka R *square* sebesar 0,829. R *square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar R *square* maka akan berpengaruh pada Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Dari perhitungan didapat R *square* 0,829 atau 1% 82,9% dimana hal ini berarti Kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Semakin bagus Kepemimpinan dan Motivasi kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya maka Disiplin kerja cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu 100% - 82,9% = 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ciri pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA diketahui Fhitung adalah sebesar 116,111 sedangkan FTabel sebesar 3,27 atau sig (,000[a]) ≤ alpha (α) (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan ternyata Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau 94,41 > 3,27 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (Ha) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* (Ha) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja mengalami kenaikan maka disiplin kerja akan naik, dan sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kerja mengalami penurunan maka disiplin kerja akan turun.

Berdasarkan nilai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja, diketahui bahwa Kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Hal ini disebabkan pegawai lebih membutuhkan Kepemimpinan dari pada Motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Sunarso (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan pegawai berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui motivasi kerja. Apabila kepemimpinan tinggi maka tingkat motivasi kerja akan tinggi, dan ketika motivasi kerja tinggi maka meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Pegawai Secara Parsial Terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dengan Disiplin kerja (Y) sebesar 0,592 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Kepemimpinan (X_1) dengan Disiplin kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Kepemimpinan (X_1) meningkatkan Disiplin kerja (Y). Maka besar pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 35,04% [Kd = $(0,592)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 5,085 > t Tabel 1,692 atau sig (0,000) ≥ *alpha* (α) (0,05) maka Ha diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Y). Artinya Kepemimpinan membantu tercapainya Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Penyebab Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya yaitu karena Kepemimpinan menjadi pendorong yang ada untuk pegawai dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu kepemimpinan dari perusahaan menjadi motivasi kerja yang diharapkan oleh pegawai untuk hasil yang optimal.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anis Fauzi (2016) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 2 Pasar Kemis Kabupaten Tanggerang. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dita Fariska (2022) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepemimpinan pegawai sehingga dapat dicapai disiplin kerja yang tinggi.

Pengaruh Motivasi kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin kerja Pada Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X_2) dengan Disiplin kerja (Y) sebesar 0,599 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi kerja (X_2) dengan Disiplin kerja (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan Disiplin kerja (Y). Maka besar pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 35,88% [Kd = $(0,599)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar 5,181 > tTabel 1,692 atau sig (0,000) ≤ alpha (α) (0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Y). Artinya Motivasi kerja sangat membantu tercapainya Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Penyebab Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya yaitu karena Motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Sunarso (2018) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di LPMP Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Wibowo (2021) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di wilayah Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasani kerja pegawai sehingga dapat dicapai disiplin kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan termasuk kategori sangat baik, motivasi kerja termasuk kategori baik, dan disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya..

DAFTAR REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Abraham Maslow. 2012. *Motivation and Personality.* Jakarta: Rajawali.

Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lokhsmawe: Unimal Press.

Anis Fauzi. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 2 Pasar Kemis Kabupaten Tanggerang. *ADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 4, Nomor 1 : Februari 2016

As'ad. 2012. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty

Bambang S. Sudibjo. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.

Bennett Silalahi, 2012. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Binaman Pressindo Seri Manajemen.

Cepi Priatna. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ervanda Wildam Pratama. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin kerja pegawai (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 34 No. 1

Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fatah Widodo. 2012. *Psikologi Belajar.* Jakarta: Rineka Cipta.

Gary Yukl. 2015. *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, Jakarta: PT. Indeks.

Gary Dessler. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 nd Edition).* Bandung: Alfabeta.

Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hani, Handoko T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai,* Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Ibrahim, Meimoon. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Fahmis Pustaka

Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng. 2013. *Pengantar Bisnis.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kotler. 2012. *Manajemen Pemasaran. Edisi Mileinium*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Mahmudi, 2015. *Manajemen Disiplin kerja Sektor Publik Edisi* Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Matondang. 2018. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadameidia Group

Robbins, S. P. & Timothy A. J. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12.* Jakarta: Salemba Empat.

Sadili Samsudin. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sandi Saputra. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.*

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sobry Sutikno. 2014. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama.

Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.

Stephens Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, 2013, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.

Sule dan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen. Edisi 1.* Jakarta: Kencana Predana Media Group

Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru

Suyadi Prawirosentono. 2018. *Kebijakan Disiplin kerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE

Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonisia.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Veitzhal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Kencana.

Yuli. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Zurnali, Cut. 2015. *Learning Organization. Competency. Organizational Commitment. And Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan,* Bandung: Unpad Press.