

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPBD Kabupaten Kepulauan Selayar

Haery Mogat

Email : haerymogat@gmail.com

Universitas Patompo Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 76 orang, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 76 orang. Prosedur pengumpulan data yang dilakukan adalah: observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (multipleregression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $P = 0,000 \leq 0,05$; dan nilai R square X_1 sebesar 0,788; (2) Faktor disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $P = 0,000 \leq 0,05$; dan nilai R square X_2 sebesar 0,819; dan (3) Faktor kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $P = 0,000 \leq 0,05$; dan nilai R square sebesar 0,822 (=82,2%)

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga kestabilan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau materi tetapi juga oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memahami nilai dan pentingnya sumber daya manusia cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Akib (2007) menyatakan bahwa keberhasilan dalam suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya atau pegawai dalam bekerja dan kreatif dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah mengatur penyelenggaraan pemerintahan daerah. Undang-undang ini mengubah perspektif tentang pemerintahan sentralisasi ke arah desentralisasi, memberikan otonomi daerah yang nyata, luas, dan bertanggung jawab. Dalam upaya memberdayakan pegawai, perlu wewujudkan iklim kerja yang kondusif yang mendorong mereka untuk berinovasi dan berkreasi.

Kepemimpinan dan disiplin kerja adalah beberapa komponen penting yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kesempatan untuk mengembangkan diri dapat mendorong pegawai untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya, terlepas dari motivasi mereka, karena motivasi adalah pendorong perilaku. Motivasi merupakan suatu proses yang melibatkan faktor-faktor intensitas pribadi (*individual's intensity*), arah tindakan (*direction*) dan upaya-upaya (*persistence of effort*). Peningkatan motivasi tidak terlepas dari pribadi manusia yang dinamis, terbuka dengan perubahan juga kreatif tetapi tetap kritis terhadap perubahan-perubahan organisasi. Nawawi (2005) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar. Ini berarti bahwa semua teori motivasi berbasis pada prinsip dasar bahwa manusia hanya melakukan sesuatu yang menyenangkan, meskipun ada kemungkinan bahwa dalam situasi terpaksa mereka mungkin melakukan sesuatu yang tidak mereka sukai.

Robbins (seperti dikutip dalam Wifridus dkk, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam

organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan, menurut Truman (sebagaimana dikutip dalam Wilfridus, 2014) adalah kemampuan untuk mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan semangat. Sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk meminta orang lain melakukan sesuatu yang tidak mereka sukai yang akhirnya mereka sukai. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin (pegawai). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin timnya agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai; ini adalah motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja tanpa tekanan dari atasan mereka. Pimpinan harus dapat memahami faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam mengelola sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Jennings dan Golembiensi (1992:9-11) mengemukakan pendapatnya tentang tipe kepemimpinan. Terdapat enam tipe kepemimpinan, yaitu: (1) Kepemimpinan Diktatoris, (2) Kepemimpinan Demokratis, (3) Kepemimpinan Kharismatik, (4) Kepemimpinan Paternalistis, (5)

Kepemimpinan Otoleritas (Otoriter), dan (6) Kepemimpinan Laissez-Faire.

Disiplin kerja adalah sikap atau tindakan sesuai dengan aturan organisasi. Disiplin kerja juga memengaruhi motivasi pegawai. Tidak diragukan lagi, setiap organisasi menginginkan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan pekerjaan yang buruk dan juga tidak efektif. Dengan adanya kedisiplinan kerja dalam organisasi diharapkan dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan efektif dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dalam bekerja pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan bekerja dengan disiplin yang tinggi agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tanpa adanya penegakan disiplin, tugas yang dibebankan kepada pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut tentu berhubungan dengan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Nitisemito (2001:119), “Konsep disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak”. Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka tentunya banyak faktor yang menunjang terciptanya kedisiplinan kerja pegawai, antara lain: ketegasan pimpinan,

kesejahteraan, pertahanan terhadap ancaman, teladan pimpinan, serta tujuan dan kemampuan pegawai. Disiplin itu sendiri diharapkan muncul karena kesadaran pribadi. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai telah diatur secara jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil. Dipertegas pula dalam buku Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang dikeluarkan oleh Sekretaris Negara, disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin sehingga timbul rasa malu apabila terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Salah satunya adalah memaksimalkan pelaksanaan fungsi dan tugas pokok (Tupoksi) pegawai. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut masih menghadapi hambatan. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai atau budaya kerja tidak memengaruhi karir dan pendapatan pegawai karena masih lemahnya penerapan sanksi terhadap pegawai yang melakukan

pelanggaran. Kurangnya disiplin pegawai tentu akan memengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Kehadiran pegawai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan cenderung rendah. Sehingga pekerjaan kantor sering bertumpu pada pejabat eselon atau pegawai yang mampu, sedangkan sebagian besar staf pegawai belum produktif. Padahal kantor sudah memberikan peluang dan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kualitasnya. Diduga salah satu penyebabnya adalah karena motivasi dalam diri pegawai yang berbeda-beda sehingga memengaruhi semangat dan kinerjanya. Berbagai latarbelakang kehidupan dan pendidikan pegawai turut memberi andil dalam memengaruhi kemauan dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Dalam kasus Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, rendahnya motivasi kerja pegawai dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk masalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang salah dan kurangnya penegakan disiplin kerja akan menurunkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan menyebabkan kinerja atau produktivitas yang lebih rendah.

Dengan demikian, penelitian ini perlu

dilakukan untuk menentukan apakah disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kantor BPBD dalam mendorong pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, yang dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini apabila dilihat dari sifat hubungan antar variabel termasuk penelitian eksplanasi (*explanatory*), yaitu penelitian yang dimaksudkan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2001).

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 76 orang.

Menurut Suhartono (2000:57), “Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasi”. Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang diambil untuk mewakili populasinya dan benar-benar representatif. Mengingat jumlah sampel kurang dari 100 orang, sehingga pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel. Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 76 orang.

Prosedur pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek/lokasi yang dipilih untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan maksud dan

tujuan penelitian kepada responden yang telah dipilih.

3. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan sejumlah responden maupun pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh informasi penguatan terhadap permasalahan yang diteliti.
4. Dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen-dokumen atau literatur yang ada, baik berupa buku, artikel, jurnal, hasil-hasil penelitian, dan sebagainya, maupun data yang ada di instansi sebagai objek yang diteliti.

Untuk menjawab permasalahan penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda

(*Multiple Regression Analysis*), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar

a = Intersep/konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin

e = Faktor pengganggu di luar model (Sugiyono, 2001: 142)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil analisis yang dihasilkan dari perhitungan yang dilakukan menggunakan model *Full Regression* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Program SPSS versi 20,0 for windows

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig
Kepemimpinan (X ₁)	0,226	1,189	0,238
Disiplin (X ₂)	0,792	3,747	0,000
F-hitung/Sig		168,770	0,000
Mean	38,4474		
Sdt.Er.of Est	1,86685		
Std.Deviation	4,36774		
Konstanta	7,808		
R	0,907		
R Square	0,822		
N	76		

Sumber: Olah data SPSS, 2019.

Hasil olah data menunjukkan bahwa Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan motivasi kerja rata-rata (*mean*) pegawai di Selayar adalah 38,4474 dengan standar Kantor Badan Penanggulangan Bencana deviasi 4,36774.

Besarnya atau kuatnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) atau *R square* sebesar 0,822 (82,2%). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan sisanya sebesar 17,8% (100% - 82,2%) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Berdasarkan uji ANOVA atau F test, diperoleh nilai F hitung sebesar 168,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang dikembangkan dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sesuai hasil olah data, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 7,808 + 0,226X_1 + 0,792X_2$$

Berdasarkan garis persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

- a. Angka 7,808 merupakan taksiran besarnya motivasi kerja pegawai pada

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar yang mencapai 7,808%, yang mana tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar model.

- b. Koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap penambahan kualitas kepemimpinan yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau kepemimpinan dioptimalkan, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,226% dengan asumsi faktor lainnya, yaitu disiplin adalah konstan (*ceteris paribus*).
- c. Koefisien regresi X_2 (disiplin) sebesar 0,792 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau disiplin dioptimalkan, maka dampaknya akan menaikkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,792% dengan asumsi faktor lainnya yaitu kepemimpinan adalah konstan (*ceteris paribus*).

Kesimpulan pertama yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial

dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana melalui penerapan *uji-t* menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, yang ditandai dengan nilai signifikansi $P 0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil analisis ini, telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar" telah terbukti atau dengan kata lain hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sriwahyuni (2002) tentang "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Stasiun Pamekasan*" dimana hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa nilai terhitung ($7,351$) > dari nilai tabel ($1,645$), sehingga dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai $r = 0,914$, artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat searah dengan variabel kinerja. Yaitu jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan,

maka variabel kinerja juga meningkat. Demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar $R = 0,85$, artinya bahwa naik turunnya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi variabel lainnya. Demikian pula halnya dengan hasil penelitian Sumartini (2004) tentang "*Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai*" dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja, dan ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja.

Kesimpulan kedua yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial dengan teknik uji regresi linier sederhana dengan uji-t adalah bahwa disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, yang ditandai dengan nilai signifikansi $P 0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil analisis ini, telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar" telah terbukti atau dengan kata lain hipotesis alternatif (H_2)

dapat diterima. Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Agung (2003) tentang *“Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pemda Mojokerto”* dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji-t dan uji-F dapat dikatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

Kesimpulan ketiga yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial dengan teknik uji regresi linier berganda dengan penerapan uji-F menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar, yang ditandai dengan nilai signifikansi $P 0,000 \leq 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_3) telah terbukti/diterima: "Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar." Kesimpulan ini menunjukkan bahwa disiplin dan kepemimpinan yang lebih baik akan meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan

Selayar. Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Susanto (2003) tentang *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden”* dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Demikian pula halnya dengan hasil penelitian Prasetyo (2009) tentang *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Kota Surabaya”* dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier secara parsial maupun bersama berpengaruh nyata.

Selanjutnya, berdasarkan nilai R Square (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh faktor kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2), secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar 0,822 atau sebesar 82,2,4%. Hal ini menunjukkan kepada kita bahwa ada sekitar 82,2% perubahan motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan

Selayar dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), sedangkan sisanya sekitar 17,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Koefisien korelasi $R = 0,907$ dan nilainya mendekati 1 menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) dengan motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar (Tiro, 2002:109).

Salah satu kesimpulan tambahan yang dapat diambil dari analisis statistik inferensial tersebut adalah bahwa disiplin (X_2) adalah komponen yang berpengaruh paling besar terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar (X_2). Hal ini ditandai dengan besarnya koefisien regresi disiplin yang besarnya mencapai 0,792.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Faktor disiplin berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Faktor kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Daftar Pustaka

- Agung. (2003). Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pemda Mojokerto. Tesis.
- Dharma, Agus. (2004). *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Para Manajer*. Bandung: Sinar Baru.
- Jennings, Eugene E dan Robert T. Golembiensi. (1992). *Kepemimpinan*. Terjemahan. Semarang: Dahara Prize.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kodrat. (2007). Peranan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nitisemito, S. (2001). *Manajemen Personalialia. (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, H. Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, Budi. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Kota Surabaya. Tesis.
- Robbins, Stephen P. (2004). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroveksi*.

- Aplikasi*. Jilid 1, 2. Jakarta: Penerbit Prehalindo.
- Sriwahyuni. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Stasiun Pamekasan. Tesis.
- Sugiyono. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.
- Sumartini, Tanti. (2004). Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai. Tesis.
- Susanto, Nuryadin. (2003). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Wakil Presiden. Tesis.
- Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilfridus, B. Elu, Agus Joko Purwanto. (2014). *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Tangerang: Universitas Terbuka.