



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram

Ratu Ulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

E-mail: ratuulia06@gmail.com

Sri Wahyulina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Armi Sulthon Fauzi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Abstract. *This research is entitled The Influence of Leadership and Work Motivation on the Work Discipline of Mataram District Court Office Employees. Aims to determine the influence of leadership and work motivation on employee work discipline. The type of research used is causal associative research. The data collection method used in this research is the census method. The population and respondents in this study were all 78 Mataram District Court employees. The data analysis tool used is Multiple Linear Regression using IBM SPSS version 26. The instrument tests used in this research are validity and reliability tests. The classic assumption tests used in this research are the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Furthermore, the hypothesis tests used in this research are the F test, t test and coefficient of determination. The results of the analysis show that: (1) Leadership has a positive and significant effect on Work Discipline at the Mataram District Court Office (2) Work Motivation has a positive and significant effect on Work Discipline at the Mataram District Court Office.*

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline

Abstrak. Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Mataram yang berjumlah 78 pegawai. Alat analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi IBM 26. Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Mataram.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau instansi karena tanpa adanya pegawai tujuan sebuah instansi sulit untuk tercapai. Untuk dapat mengukur apakah tujuan yang telah ditetapkan dari sebuah instansi itu berhasil atau tidak yaitu tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan atau instansi tersebut. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Untuk

mendapatkan hasil yang terbaik tentunya hal yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang berkualitas agar mencapai tujuan organisasi. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin kerja yang baik karena disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai dalam meningkat hasil kerja (Sunyoto, 2012).

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja dapat di definisikan 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. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya motivasi kepada para karyawan dan faktor yang terakhir adalah diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya kepemimpinan dan motivasi kerja, dimana kepemimpinan dan motivasi kerja ini adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan (Sunyoto, 2014). Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi disiplin pegawai, dimana peran seorang pemimpin dalam mengembangkan dan memberdayakan pegawainya sangatlah dibutuhkan untuk tujuan dari keberhasilan instansi dan sebaliknya jika peran pimpinan tidak maksimal dalam mengawasi disiplin pegawainya maka instansi akan sulit mencapai tujuan.

Kepemimpinan menurut Moehariono (2012), adalah proses seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Menurut Sanusi dan Sutikno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu keahlian dan pengetahuan, jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, sifat-sifat kepribadian pemimpin, sifat-sifat kepribadian pengikut.

Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi (Martoyo, 2007). Menurut (Rivai, 2009) motivasi merupakan kumpulan rangkaian sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi perilaku dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang spesifik. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan dan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan.

Tingkat kedisiplinan kerja pada Pengadilan Negeri Mataram cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Pegawai Pengadilan Negeri Mataram Bulan Januari-Mei Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Absensi			Presentase
		Tidak Masuk Kerja	Terlambat	Cepat Pulang	
		(orang)	(orang)	(orang)	
Januari	82	3	20	2	30,48%
Februari	81	2	23	5	37,03%
Maret	81	3	26	6	43,20%
April	80	0	13	0	16,25%
Mei	80	0	27	0	33,75%
Keterangan Presentase = Total absensi dibagi jumlah pegawai dikali 100					

Sumber: Kantor Pengadilan Negeri Mataram

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang tidak masuk kerja dan cepat pulang hanya beberapa orang saja. Artinya tingkat disiplinnya cukup baik. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Maret dengan jumlah 43.20% dari 81 pegawai dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan April dengan jumlah 16.25% dari 80 pegawai. Hanya saja terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya seperti meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja serta terdapat beberapa pegawai yang tidak mengisi daftar hadir masuk kerja maupun pulang kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai bahwa kepemimpinan pada Pengadilan Negeri Mataram sudah cukup efektif dalam melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya. Hanya saja pemimpin dalam hal ini kurang

menjalankan fungsi pengawasan terhadap para bawahannya, terbukti dengan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan motivasi yang ada pada Pengadilan Negeri Mataram dilihat sudah cukup baik hanya saja tidak adanya pemberian reward dalam bentuk materi, sehingga pegawai di Pengadilan negeri Mataram kurang termotivasi untuk memanfaatkan waktu luang dan kurang tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kantor Pengadilan Negeri Mataram Kelas I-A dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Mataram Kelas I-A Khusus”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2013) “Mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) “Mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai, Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

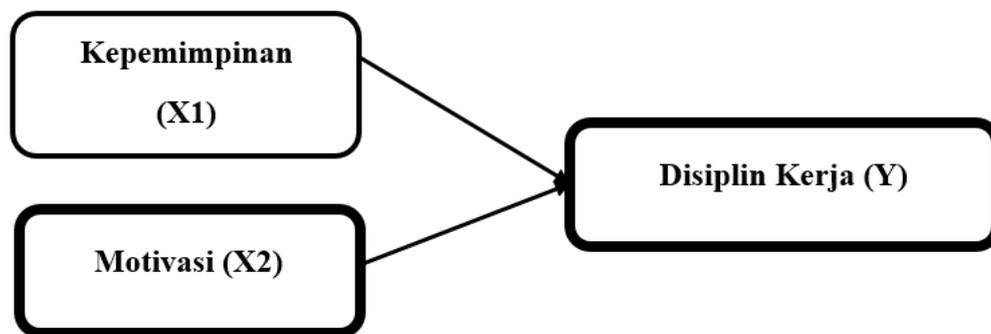
Kepemimpinan

Menurut Bambang Guritno (2015) kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wirawan (2014) kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Sedangkan Davis (2010) menurut mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Menurut Siswanto (2015) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Rerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif kausal merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada kantor Pengadilan Negeri Mataram.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Pengadilan Negeri Mataram yang berjumlah 78 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa metode sensus merupakan jika seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Mataram yang berjumlah 78 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Angket, wawancara dan dokumentasi. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah smartphone dan kuisisioner. Smartphone digunakan untuk mencatat tanggapan dari pihak terkait informasi yang diperlukan. Kuisisioner merupakan Kumpulan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah

penelitian dan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa. (Sugiyono, 2014).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan Pustaka, literature, peneitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari pihak ketiga atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian di Kantor Pengadilan Negeri Mataram.

Uji Istrumen Penelitian

Dalam penelitian ini sebelum kuesioner disebarluaskan maka perlu dilakukan beberapa uji coba instrumen untuk mengetahui seberapa akuratnya pengukuran dan kestabilan parameter. Adapaun uji coba yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji coba :

Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu di uji terlebih dahulu, validitas dan masing-masing pernyataan yang ada dalam pengambilan data. Validitas adalah taraf sekuat mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur melakukan fungsinya atau mengukur apa yang seharusnya diukur, artinya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. . Jika pada taraf signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid (Ghozali 2018)

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerjs

Indikator	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kehadiran Pegawai Setiap Hari	Y.1	0,540	0,219	Valid
	Y.2	0,676	0,219	Valid
	Y.3	0,640	0,219	Valid
Ketepatan Jam Kerja	Y.4	0,726	0,219	Valid
	Y.5	0,737	0,219	Valid
	Y.6	0,614	0,219	Valid
Ketaatan Pegawai Terhadap Aturan	Y.7	0,766	0,219	Valid
	Y.8	0,634	0,219	Valid
	Y.9	0,700	0,219	Valid
Bekerja Etis	Y.10	0,714	0,219	Valid
	Y.11	0,678	0,219	Valid
	Y.12	0,698	0,219	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Indikator	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Obyektivitas	X1.1	0,625	0,219	Valid
	X1.2	0,659	0,219	Valid
	X1.3	0,687	0,219	Valid
Ketangkasan	X1.4	0,561	0,219	Valid
	X1.5	0,697	0,219	Valid
	X1.6	0,674	0,219	Valid
Ketegasan	X1.7	0,694	0,219	Valid
	X1..8	0,559	0,219	Valid
	X1.9	0,609	0,219	Valid
Sadar akan Diri Sendiri	X1.10	0,693	0,219	Valid
	X1.11	0,686	0,219	Valid
	X1.12	0,779	0,219	Valid
Mengajarkan	X1.13	0,594	0,219	Valid
	X1.14	0,680	0,219	Valid
	X1.15	0,550	0,219	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 26

Uji Validitas Motivasi

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	Butir Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kerja Keras	X2.1	0,557	0,219	Valid
	X2.2	0,691	0,219	Valid
Orientasi Masa Depan	X2.3	0,690	0,219	Valid
	X2.4	0,600	0,219	Valid
	X2.5	0,655	0,219	Valid
Usaha Untuk Maju	X2.6	0,700	0,219	Valid
	X2.7	0,739	0,219	Valid
	X2.8	0,708	0,219	Valid
Rekan yang Dipilih	X2.9	0,613	0,219	Valid
	X2.10	0,636	0,219	Valid
	X2.11	0,510	0,219	Valid
Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	X2.12	0,626	0,219	Valid
	X2.13	0,564	0,219	Valid
Orientasi Tugas Sasaran	X2.14	0,728	0,219	Valid
	X2.15	0,571	0,219	Valid
	X2.16	0,709	0,219	Valid
Ketekunan	X2.17	0,463	0,219	Valid
	X2.18	0,617	0,219	Valid
	X2.19	0,613	0,219	Valid
Pemanfaatan Waktu	X2.20	0,638	0,219	Valid
	X2.21	0,610	0,219	Valid
	X2.22	0,531	0,219	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel 2,3, dan 4 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner tentang Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (rhitung) yang lebih besar dari standar korelasi (rtabel) yaitu 0,219. Hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban pertanyaannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan menguji statistik Cronbach Alpha. suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha (α) > 0,6 (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji reliabilitas yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Nilai Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,890	0,60	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0,902	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,925	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi menunjukkan hasil bahwa nilai alpha lebih besar dari standar nilai alpha (0,60). Oleh karena itu, disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

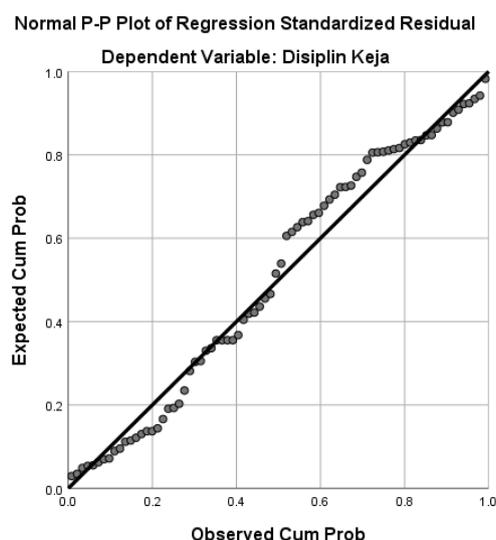
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi berganda variabel bebas, variabel kontrol dan variabel terikat yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat kolmogrov smirnov-test adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dari Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan menggunakan teknik probability plot dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan secara linier dan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan variance inflation factor (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas, dan sebaliknya,. Berdasarkan hasil regresi variabel independen dan dependen, menghasilkan nilai tolerance dan VIF pada tiap-tiap persamaan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.160	6.233
	Motivasi Kerja	.160	6.233

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

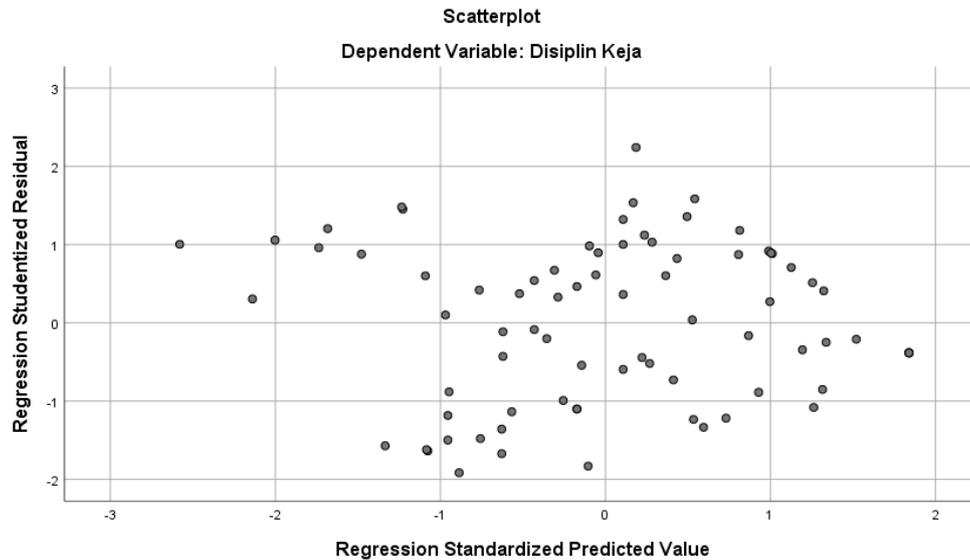
Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen kepemimpinan adalah $0,160 > 0,10$ dan nilai VIF $6.233 < 10$, variabel motivasi kerja adalah $0,160 > 0,10$ dan nilai VIF $6.233 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi korelasi antara independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran residual, apabila sebaran residual

tidak membentuk suatu pola maka pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas gambar scatterplot:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu metode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1780.882	2	890.441	86.197	.000 ^b
	Residual	774.772	75	10.330		
	Total	2555.654	77			
a. Dependent Variable: Disiplin Keja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai Fhitung 86.197 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai Fhitung 86.197 lebih besar dari 3,12 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang di analisis.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 8. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan	2,122	1,992	0,037	Signifikan
2	Motivasi Kerja	3,246	1,992	0,002	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $78 - 3 = 75$ dan df pada kolom 40 dengan nilai t tabel sebesar 1,992 (dalam lampiran 9 tabel t).

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,122 > 1,992$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,246 > 1,992$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram.

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.689	3.21408
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,697 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 69,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 69,7% sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Artinya, semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, jika semakin tidak efektif kepemimpinan maka semakin kurang pula disiplin kerja. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,293 dan signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai thitung > ttabel ($2.122 > 1,992$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori efektif, artinya bahwa kepemimpinan Pengadilan Negeri Mataram dalam kategori efektif. Indikator pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah obyektivitas pada pernyataan “Pemimpin selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak” dengan nilai rata-rata 4,26 pada kategori sangat efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,328 dan signifikansi sebesar 0,002 lebih

kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai thitung > ttabel ($3.246 > 1,992$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori tinggi artinya bahwa motivasi kerja Pengadilan Negeri Mataram dalam kategori tinggi. Indikator pertanyaan dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk terus maju dan berprestasi” dengan nilai rata-rata 4,41 pada kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berprestasi dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada di bab IV tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Guritno, dan Waridin. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. 63–74.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K. (2010). Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Erlangga.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Badan Penerbit Universitas Diponegoro (ed.)).
- Hartatik, P. I. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Suka Buku.
- Hartono, F. dan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, M. S. . (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers.

- Kuntjojo. (2009). *Metodelogi Penelitian*. Universitas Nusantara PGRI.
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Parsada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Nurmansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Mangga Makmur Tanjung Lestari.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Parsada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke 6)*. PT Rajagrafindo Parsada.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi 2)*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi 2)*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. PT Bumi Aksara.
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemoivasian*. PT Rajagrafindo Parsada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (Edisi 1. C)*. PT Rajagrafindo Parsada.