

Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kec. Tegalsari Surabaya

Iwang Suwaningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

email: iwangsuwangsih81@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of Leadership Commitment and Discipline significant effect partially and simultaneously to Increase Employee Work Motivation Tegalsari Surabaya District Office. This study uses survey research approach Eksplanatif by enforcing data via the primary data of the data relating to the variables collected from respondents using questionnaires. This type of research, including research koresional who want to see the relevance of independent variables with the dependent variable. The population is Tegalsari Surabaya District Office Employees. This study was conducted involving 30 respondents and using multiple linear regression analysis. The regression equation is: $Y = 3.441 + 0.266 + 0.104 X_1 + 0.132 X_2 X_3$. From this research it was discovered and drawn the following conclusions: (1) Leadership, Commitment and Discipline significant effect partially to Increase Motivation Employee Work District Office Tegalsari Surabaya, (2) leadership, commitment and discipline significant effect simultaneously to Increase Motivation Employee Work Office Tegalsari District of Surabaya, (3) Leadership dominant influence significantly the Employee Work Motivation Improvement District Office Tegalsari Surabaya.

Keywords: leadership, commitment, discipline and work motivation.

PENDAHULUAN

Masyarakat adalah pelaku utama dalam pemerintahan maupun pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing dan melayani serta menciptakan suasana yang menunjang, saling mengisi, saling melengkapi dalam satu kesatuan untuk maju sehingga terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan efisien. Penyelenggaraan pemerintah itu sendiri berarti melaksanakan secara bersama-sama kegiatan pelayanan masyarakat oleh aparatur pemerintah. Peningkatan masyarakat karena menentukan eksistensi dan legitimasi organisasi pemerintah tersebut. Untuk menciptakan pegawai yang efisiensi, efektif, bersih dan berwibawa

serta mampu melaksanakan seluruh tugas pemerintahan, pembangunan dengan kualitas pegawai pemerintah merupakan ujung tombak terhadap pelayanan sebaik baiknya harus dilandasi dengan semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam hubungan ini maka kemampuan pegawai pemerintahan perlu ditingkatkan karena untuk mewujudkan system dan mekanisme pemerintah yang baik diperlukan kinerja pegawai pemerintahan yang mampu mengubah sikap dan perilaku sehingga dapat meningkatkan kesadaran apa yang menjadi kewajiban dari pegawai. Peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan pendayagunaan pegawai untuk menggali potensi individu melalui aktualisasi kerja yang harus diberikan dengan pe-

nuh kepercayaan. Penempatan pegawai yang tepat serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat dan motivasi kerja. Tinggi rendahnya semangat dan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin adalah seorang yang memegang kendali untuk memimpin suatu lembaga atau organisasi tertentu karena seorang pemimpin berperan untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar tujuan yang diharapkan tercapai. Dan kepemimpinan atau yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin juga menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya pemimpin yang berbeda beda antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Gaya memimpin dapat dilihat pada ucapan, sikap, tingkah laku, dan cara mengambil keputusan. Adanya hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan pegawai serta antar pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan yang cukup penting untuk membangun suatu organisasi yang baik. Melalui interaksi ini akan terjadi koordinasi dan kerjasama. Betapa pentingnya peranan pegawai dalam sebuah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu keberhasilan pegawai untuk menjalankan kewajibannya itu sangat tergantung pada kepentingan pribadi atau golongan sehingga diperlukan kedisiplinan supaya tujuan dari organisasi itu dapat tercapai. Kedisiplinan pegawai harus ditanamkan tanpa rasa takut terhadap sanksi-sanksi dari atasannya bila ia meemang benar. Kedisiplinan yang ditanamkan pimpinan pada para pegawai dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mengutamakan hasil kerja

yang baik dan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Sedangkan tingkat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya kerja yang tidak efisien seperti mangkir kerja, kesenjangan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja yang lain.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya permasalahan yang menyangkut kebijakan pimpinan untuk menegakkan kedisiplinan dan memotivasi pegawai untuk bekerja. Pemberian motivasi harus disesuaikan dengan kebutuhan berasal dari faktor internal maupun eksternal yang merupakan fenomena yang belum terjawab sesuai fakta. Hal ini terlihat adanya gairah kerja pegawai yang menurun sehingga prestasi yang diraih belum menunjukkan hasil yang baik. Motivasi kerja yang diberikan kepada setiap pegawai harus mampu memberikan semangat bagi para pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, sehingga tingkat produktivitasnya lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya.”

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan berasal dari kata *Leadership* yaitu merupakan kata sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin, sedangkan pemimpin adalah orang yang memimpin. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan sekelompok orang yang mempunyai tujuan sama, sedangkan tujuan tersebut telah ditentukan sebeumnya dalam satu organisasi. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat de-

ngan sekelompok orang yang memiliki tujuan sama, sedangkan tujuan tersebut telah ditentukan sebelumnya dalam satu organisasi. Ada beberapa pengertian dari kepemimpinan yang dikutip dari buku Thoha (2003) yaitu kepemimpinan sebagai “managerial leadership as process of directing and influencing the task related activities of group members”, yang berarti kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas hubungan tugas kelompok (Stoner,2000). Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai “Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievement in a given situation”, yang berarti bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan dalam Gibson et.al (2009), kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari manajemen meski manajer sebagai pelaku manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan dan berperan sebagai pemimpin. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pemimpin merupakan perilaku yang menunjukkan kemampuan pemimpin, sedangkan kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan pengikutnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang kepemimpinan dapat diambil suatu kesimpulan bahwa: (1) kepemimpinan merupakan sikap yang dimiliki seorang untuk dapat mempengaruhi serta mengajak kerjasama ataupun menggerakkan sekelompok orang, sehingga semua perintahnya dapat dilaksanakan oleh sekelompok orang tersebut, (2) kepemimpinan

adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan bersama, (3) kepemimpinan akan melibatkan seseorang dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya secara bersama, (4) seseorang pemimpin tersebut harus mempunyai jiwa kepemimpinan artinya seorang pemimpin harus mempunyai kekuatan/daya/kekuasaan untuk mempengaruhi bawahannya supaya melakukan perintahnya.

KOMITMEN

Komitmen menurut Wiyono (1999) mengemukakan bahwa tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi tata usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan tehnik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen. Arvan (1999) mengemukakan 5 (lima) prinsip kunci dalam membangun komitmen yaitu: (1) memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar diri bawahan tidak rusak, (2) memberikan tanggapan empati, (3) meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya bawahan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan, (4) mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional, (5) memberikan dukungan pada bawahan.

DISIPLIN KERJA

Pada prinsipnya disiplin kerja merupakan seperangkat merupakan seperangkat aturan yang harus ditaati dalam setiap organisasi. Suatu organisasi menginginkan para pegawai untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, namun kenyataannya sering terjadi penyimpangan karena pegawai sebagai manusia memiliki kelemahan yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas.

Ada beberapa pengertian tentang disiplin kerja yaitu antara lain: menurut Nitisemito (2002) bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2005) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dua faktor utama dari kedisiplinan ini dapat membentuk sikap yang baik dan terkendali. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dari definisi yang dikemukakan dapat menarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kesadaran dari seseorang atau kelompok

yang timbul dari dirinya sendiri dengan tanpa adanya suatu paksaan untuk mentaati dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang tidak tertulis yang telah ditetapkan serta menjalankannya.

MOTIVASI KERJA

Menurut Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko (2002), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawasi dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan (Kootz et al oleh Darmawan, 2013).

Dari berbagai pengertian dari motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Eksplanatif Survei dengan memperlakukan data melalui data primer tentang

data yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Jenis penelitian ini termasuk penelitian koresional yang hendak melihat keterkaitan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

Populasi yang diambil adalah Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya. Dalam hal ini Populasi yang ditetapkan adalah sebanyak 30 orang melakukan penelitian dengan teknik sensus yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas merujuk pada sejauh mana suatu uji dapat mengukur seberapa valid instrument kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0.3. Uji validitas diketahui setiap item pertanyaan berada diatas batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan valid.

Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 1 menunjukkan hasil dari software SPSS untuk pengujian validitas pada variabel bebas kepemimpinan (X1). Dari enam yang digunakan sebagai item-item pertanyaan menunjukkan bila semua item dapat dinyatakan valid karena berada diatas batas 0.3.

Tabel 1 Uji Validitas pada Kepemimpinan (X1)

INDIKATOR	KOEFISIEN KORELASI	STATUS
X1.1	2.7279	0.7347
X1.2	2.5122	0.6461
X1.3	2.6096	0.6103
X1.4	2.9224	0.6846
X1.5	2.6385	0.5482
X1.6	2.4712	0.5522

Variabel Komitmen (X2)

Tabel 2 menunjukkan hasil olahan software SPSS untuk pengujian validitas pada variabel bebas Komitmen (X2). Dari sepuluh indikator yang digunakan sebagai item-item pertanyaan menunjukkan bila semua item dapat dinyatakan valid karena beradadi atas batas 0.3.

Tabel 2 Uji Validitas pada Kepemimpinan (X2)

INDIKATOR	KOEFISIEN KORELASI	STATUS
X2.1	1.8199	0.5420
X2.2	1.7635	0.4369
X2.3	1.3821	0.5561
X2.4	1.5122	0.6469
X2.5	1.3615	0.6278
X2.6	1.3949	0.5369

Tabel 3 Uji Validitas pada Kepemimpinan (X3)

INDIKATOR	KOEFISIEN KORELASI	STATUS
X3.1	1.0872	0.5383
X3.2	1.8455	0.5553
X3.3	2.4615	0.6139
X3.4	1.3532	0.6824
X3.5	2.0199	0.5882
X3.6	2.2051	0.5732

Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4 menunjukkan hasil olahan software SPSS untuk pengujian validitas pada variabel terikat Motivasi Kerja (Y). Dari sepuluh indikator yang digunakan sebagai item-item pertanyaan menunjukkan bila semua item dapat dinyatakan valid karena berada diatas batas 0.3.

Tabel 4 Uji Validitas pada Motivasi Kerja (Y)

INDIKATOR	KOEFISIEN KORELASI	STATUS
Y.1	1.8404	0.6377
Y.2	1.0769	0.5667
Y.3	1.8147	0.6395
Y.4	1.0154	0.6887
Y.5	1.9744	0.6367
Y.6	1.8917	0.4602

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah jawaban yang diberikan responden konsisten atau keseluruhan untuk merespon per item yang terdapat pada angket penelitian. Dengan kata lain apakah alat pengukuran bisa dipercaya atau bisa diandalkan. Tabel 5 adalah nilai alpha dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan, Komitmen, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja.

Tabel 5 Reliability Analysis

VARIABLES	ALPHA
KEPEMIMPINAN	1.4263
KOMITMEN	1.4942
KEDISIPLINAN	0.9753
MOOTIVASI KERJA	0.6333

Untuk variabel bebas pertama yaitu kepemimpinan diperoleh nilai alpha sebesar 1.4263 seperti ditunjukkan pada tabel 5. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan dinyatakan reliable. Daftar pertanyaan tentang variabel kepemimpinan dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisa data selanjutnya. Untuk variabel bebas kedua yaitu komitmen diperoleh nilai alpha sebesar 1.4942 seperti ditunjukkan pada tabel 5. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel komitmen dinyatakan reliable. Daftar pertanyaan tentang variabel komitmen dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisa data selanjutnya. Untuk variabel bebas ketiga yaitu kedisiplinan diperoleh nilai alpha sebesar 0.9753 seperti ditunjukkan pada tabel 5. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kedisiplinan dinyatakan reliable. Daftar pertanyaan tentang variabel kedisiplinan dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisa data selanjutnya. Seperti halnya variabel bebas, variabel terikat dipenelitian ini yaitu Motivasi Kerja menunjukkan nilai alpha sebesar 0.6333 seperti pada tabel 5. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja dinyatakan reliable. Daftar pertanyaan tentang variabel motivasi kerja dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisa data selanjutnya. Dengan demikian maka proses analisis data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu uji asumsi klasik.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel 6.

Tabel 6 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
1 (Constant)	3.441	4.690		1.395	.408
X1	.266	.102	.525	3.737	0.20
X2	.104	.103	.547	3.196	0.47
X3	.132	.553	.335	2.179	0.42

Dari hasil hitungan tabel 6 diatas, maka persamaan regresi linier dihasilkan adalah:

$$Y = 3.441 + 0.266X1 + 0.104 X2 + 0.132 X3$$

Model persamaan linier berganda dari hasil perhitungan pada tabel 6, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dari variabel bebas Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Kedisiplinan (X3). Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Kedisiplinan sebagai variabel bebas berubah serah dengan perubahan peningkatan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji t. Kemudian untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, komitmen dan kedisiplinan secara bersama-sama (serentak) mempengaruhi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya dapat dilakukan dengan uji F.

Uji F (Uji Simultan atau bersama-sama)

Uji serentak ini (Uji F) ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Dari hasil perhitungan pada tabel 7 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 5.509 lebih besar dari $F_{tabel} = 0.003$ dengan probabilitas sebesar 0.000000, hal ini berarti bahwa pada tarap nyata $\alpha = 0.05$ dapat dikatakan bahwa variabel bebas kepemimpinan, komitmen dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya atau dengan kata lain bahwa dengan tarap nyata 5% hipotesis kedua bisa diterima (terbukti).

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X1, X2 dan X3 terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan Uji Parsial

Tabel 7 Annova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square ^a	F	Sig
1 Regression	13.203	3	4.401	5.509	.003 ^b
Residual	16.817	12	1.401		
Total	29.840	15			

(Uji t). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 6. Untuk variabel Kepemimpinan (X1) nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3.737 dan nilai signifikasinya 0,20, nilai ini lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya. Untuk variabel Komitmen (X2) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3.196 dan nilai signifikasinya adalah 0.47, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Komitmen (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya.

Untuk variabel Kedisiplinan (X3) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2.179 dan nilai signifikasinya adalah 0.042 nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya. Diantara nilai koefisien regresi yang dikemukakan terlihat bahwa nilai koefisien variabel bebas Kepemimpinan yaitu 0.256 lebih besar dibandingkan nilai koefisien variabel bebas lainnya. Koefisien variabel bebas Komitmen sebesar 0.104 dan koefisien variabel bebas Kedisiplinan sebesar 0.132. Dengan demikian variabel bebas Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan kedua variabel bebas lainnya terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin itu sendiri untuk melaksanakan tugas dan fungsi-

nya. Seorang pemimpin harus mau bekerja keras tanpa mengenal putus asa. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memecahkan persoalan, memiliki pandangan yang luas, keluwesan, kecerdasan, kelancaran berbicara, bersedia menerima tanggungjawab, ketrampilan social, sadar akan diri dan lingkungannya. Upaya untuk meningkatkan tanggung jawab agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka kepemimpinan memegang peranan penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin organisasi itu sendiri. Setiap pemimpin memiliki gaya memimpin yang berbeda-beda. Gaya memimpin dapat dilihat pada ucapan, sikap, tingkah laku, dan cara mengambil keputusan memimpin.

Kedisiplinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja organisasi. Kedisiplinan seperti tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan motivasi kerja yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perlengkapan maupun sarana organisasi dapat tersedia secara terencana dan hal ini mungkin tidak terlalu merepotkan baik pihak pengelola organisasi. Bila kedisiplinan dapat terbentuk secara baik, maka memungkinkan untuk mendukung motivasi kerja pegawai secara optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen dan kedi-

siplinan secara parsial dan simultan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya. Dari analisis data dan pembahasan diperoleh beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kepemimpinan, komitmen dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya, (2) kepemimpinan, komitmen dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya, (3) kepemimpinan berpengaruh paling dominan secara signifikan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, *Nitisemito*, 2002, **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arvan Pradiansyah. 1999. **Lima Prinsip Pembangunan Komitmen**. Manajemen. Edisi No 125 hal 31. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Darmawan, Didit. 2013. **Prinsip -Prinsip Perilaku Organisasi**. Pena Semesta: Surabaya.
- FX. Isbagyo Wiyono. 1999. **Menyamakan Persepsi tentang Komitmen**. Manajemen. Edisi No. 126 hal. 34. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, et al.* 2009. **Organisasi**. Edisi ke lima. Jakarta: Erlangga. atau **Organizational Behavior: Human. Behavior at Work**. 5 th edition. Boston: McGrawa-Hill Inc.
- Hersey P. 2009. **Situational leaders: Leadership Excellence**. 26, 2, 12.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. 2003. **Perilaku Organisasi**. Edisi Pertama. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Reksohadiprodjo. Sukanto dan Handoko. T. Hani. 2002. **Organisasi Perusahaan**. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Stoner. J. & Freeman, R.E. 2000. **Management**. NJ: Prentice Hall.

