

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dita Fariska<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[Ditafariska76@gmail.com](mailto:Ditafariska76@gmail.com)

[Kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:Kusumack@ustjogja.ac.id)

[Didiks@ustjogja.ac.id](mailto:Didiks@ustjogja.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan mitra kerjanya di Kantor BUMDes Maju Mandiri. Penelitian ini terdiri dari 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dan secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Disiplin Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and examine the effect of Leadership Style, work motivation on work effectiveness with Work Discipline as an intervening variable. This study uses quantitative research methods. The population in this study is all employees and their partners in the BUMDes Maju Mandiri Office. This study consisted of 60 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, i.e. all the population was sampled. The analytical method used in this study used multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that partially leadership style affects work discipline. Work motivation has no effect on work discipline, leadership style has no effect on work effectiveness, work motivation has no effect on work effectiveness, and simultaneously or together work discipline has an effect on work effectiveness.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Motivation, Work Effectiveness, Work Discipline.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. (Junaidi & Susanti, 2019) menyatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman, karakter dan motivasi dari setiap orang kuat atau sekarang tidak lagi didasarkan sepenuhnya pada kebanggaan yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja secara universal. (Jamaludin, 2017) Pemimpin perusahaan adalah pemasok esensial maksimum dalam mencapai kinerja keseluruhan pekerja yang diperluas dan profitabilitas perusahaan. (Setiawan & Pratama, 2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan untuk mengarahkan perilaku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui sarana organisasi, untuk menuai tujuan perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin sejati adalah seorang penentu kecepatan yang mampu membawa perusahaan atau perusahaannya menjadi sebuah perusahaan super dan mampu bersaing secara sehat untuk selalu menjadi yang terdepan bahkan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan personelya. Kepemimpinan bisa sangat berpengaruh dengan motivasi pekerja. Menurut (Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryo 2015) motivasi kerja adalah suatu intelektualitas bangsa dan pola pikir intelektual manusia yang menawarkan energi, mendorong aktivitas atau tindakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku yang lebih dekat untuk mencapai keinginan yang memenuhi atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Setiawan & Pratama, 2019) Motivasi kerja bisa sangat penting bagi personel, personel yang terpengaruh akan mengalami kepuasan dan kesehatan sehingga mereka perlu kembali bekerja. Sehingga personel mampu meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan sementara dari dalam mereka mengembangkan tekanan untuk bekerja sulit dan ingin menuai sebagian besar kinerja keseluruhan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Fauzan, 2017) Motivasi memiliki sifat-sifat yang tidak dapat dipisahkan dari fitrah manusia yang menurut saya memiliki ciri khas tersendiri dari setiap perbedaan. berbeda. Motivasi akan menjadi aktualisasi seorang pekerja untuk meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. Dalam perusahaan dan perusahaan, interaksi yang muncul adalah antar individu yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini memiliki situasi yang sangat penting bagi seorang

yang dipimpinya. Seorang pemimpin memiliki posisi yang hidup dan biasanya campur tangan dalam semua masalah mengacu pada keinginan anggota organisasinya. (Kepemimpinan et al., 2014) Pemimpin yang efektif harus berurusan dengan orang, organisasi, dan tujuan organisasi. Individu dapat melihat pemimpin sebagai orang yang pacesetter atau supervisor, karena seorang pacesetter atau supervisor harus bekerja bersama.. Menurut (Tania et al., 2013) Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. (Maulana, 2020) Efektivitas adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas kerja adalah pemenuhan impian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dengan bantuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya dalam merangkai impian-impian yang disukai, yang diukur penggunaan kesesuaian pembuatan rencana dengan impian, pengorganisasian kewajiban kewajiban tugas (pelaksanaan kerja, mengarahkan interaksi kerja), kinerja tantangan (challenge performance), efek produk yang dieksekusi (output yang efisien), dan kepuasan pribadi (private satisficing).

(Saputra, 2019) Disiplin adalah ketaatan pada aturan dan area tidak terkait dengan biaya dari apa yang akan dilakukan dengan menggunakan aturan, dengan kata lain setiap area ditujukan untuk sekarang tidak lagi memikirkan apakah Aturan yang dipatuhi bermanfaat atau tidak lebih awal dari selanjutnya membuat orang bersemangat untuk bekerja. Disiplin lebih cocok jika diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan gerak yang berlaku dalam suatu perusahaan pemberi kerja atau yayasan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis atau sudah tidak lagi disepakati bersama. Area kerja merupakan detail penting yang secara signifikan mempengaruhi olahraga operasional perusahaan. Area kerja adalah detail penting yang secara signifikan berdampak pada aktivitas perusahaan, dan operasi perusahaan. Ketaatan terhadap aturan perusahaan dan dikenakan sanksi jika melanggar aturan adalah ciri-ciri personil yang memiliki area tugas yang berlebihan. Area tinggi dapat membangun kinerja ahli. Seperti yang akan kita bahas mengenai BUMDes Maju Mandiri.

BUMDes Maju Mandiri merupakan lembaga ekonomi milik Desa Bejiharjo, Kecamatan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, DI Yogyakarta. BUMDes Maju Mandiri mulai digandeng dan berkembang sejak tahun 2016. Mereka memiliki beberapa unit usaha, termasuk

objek wisata Gua Pindul, pengelolaan sampah, pasar desa, bisnis kondominium, dan simpan pinjam keuangan. BUMDes mampu mendorong sistem ekonomi masyarakat pedesaan, baik dalam peluang usaha maupun tugas.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja, pengaruh motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja, pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, serta pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada studi kasus BUMdes Maju Mandiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a) Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan Hidayat (2018:143). Menurut (Kepemimpinan et al., 2014) gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Keterampilan Komunikasi, Kemampuan untuk Mengontrol Bawahan, Tanggung jawab dan Kemampuan Kontrol Emosi

### b) Motivasi Kerja

Menurut (Saputra, 2019) menawarkan pengetahuan tentang motivasi sebagai keinginan yang mendorong gerak lebih dekat ke tujuan yang pasti. Motivasi juga digambarkan sebagai memberi atau menghasilkan motif (persistence) dalam bertindak laku. (Larasati & Gilang, 2014) Motivasi kerja dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri

### c) Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah salah satu faktor utama untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan di samping efektivitas kerja terkait dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling cocok dan mampu memberikan manfaat langsung (Maulana, 2020) Menurut (Kultsum et al., 2017) indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut: Transparansi tujuan yang ingin diperoleh, Transparansi strategi memperoleh tujuan, Mekanisme analisis serta perumusan kebijakan yang kukuh, Perencanaan yang mendetail, Pembuatan program yang sesuai, Adanya sarana serta prasarana, Implementasi yang efektif serta

efisien, Penerapan sistem pengawasan serta pengendalian.

### d) Disiplin Kerja

Menurut (Liyas, 2019) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Disiplin Kerja merupakan karakteristik operasional vital maksimal dari pengendalian sumber daya manusia yang bermanfaat karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja keseluruhan yang dapat dicapai. (Fauzan, 2017) indikator dalam disiplin kerja antara lain: Patuhi peraturan waktu, Patuhi pedoman perusahaan, Mematuhi peraturan perilaku di tempat kerja, Patuhi pedoman yang berbeda di dalam perusahaan

Objek yang digunakan penelitian adalah BUMDes Maju Mandiri Desa Bejiharjo, Kec. Karangmojo. Kab. Gunungkidul. Waktu penelitian pada saat penyebaran kuesioner adalah bulan Desember. Penelitian pada Karyawan BUMDes Maju Mandiri. Pertimbangan yang mendasari memilih BUMDes Maju Mandiri, dikarenakan Tempat yang dekat dengan tempat tinggal dan tempat penelitian yang masih minim dengan penelitian. Sampel dalam penelitian yaitu. Sampel menurut Wiyono, (2020), yakni bagian dari populasi ini diwakili dan dapat dipelajari atau bagian dari kuantitas sifat yang dimiliki dengan bantuan menggunakan populasi ini diwakili dan dapat dipelajari atau bagian dari kuantitas sifat yang dimiliki dengan bantuan penggunaan populasi ini diwakili. Karena populasinya adalah 60 responden, maka teknik pengambilan sampel dalam hal ini adalah teknik sampling jenuh yang digunakan untuk menjangkau seluruh penduduk sebagai responden, dimana seluruh 60 personel BUMDes Maju Mandiri ditetapkan sebagai responden.

Kajian berubah menjadi dilakukan penggunaan data primer yang bersumber dari pokok kajian, yaitu: pegawai Kantor BUMDes Maju Mandiri, Desa Bejiharjo, kec. Karangmojo, kab. Gunungkidul. Data primer diperoleh dari catatan aset yang menawarkan catatan langsung (responden) kepada peneliti melalui pembagian daftar pertanyaan (kuesioner) terutama berdasarkan total pada variabel yang diteliti.

### Uji Hipotesis

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja untuk berubah. Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z$  adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $23,781 > t$  tabel  $2,002$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  **diterima** yang berarti terdapat pengaruh

X<sub>1</sub> terhadap Z. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja untuk berubah **diterima**.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja untuk berubah. Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Z adalah  $0,601 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-0,526 < t$  tabel  $2,002$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> **ditolak** yang berarti tidak terdapat pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Z. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan Motivasi Kerja Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja untuk berubah **ditolak**.

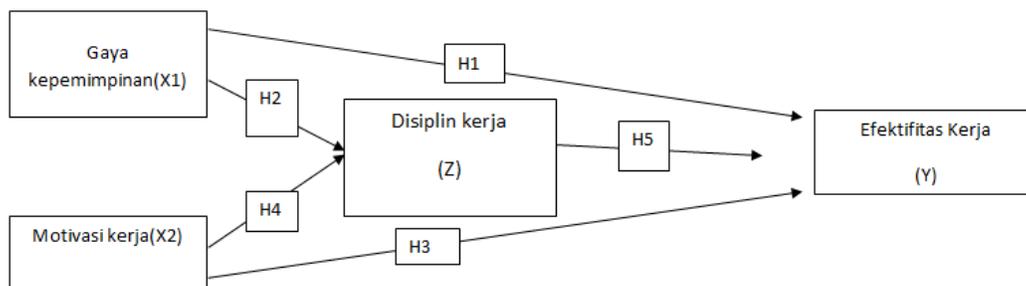
Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kerja untuk berubah. Hasil Pengujian hipotesis 3 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,978 > t$  tabel  $2,002$  sehingga dapat disimpulkan H<sub>3</sub> **diterima** yang berarti terdapat pengaruh X<sub>1</sub> Terhadap Y .Oleh karena itu,hipotesis yang

menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja untuk **diterima**

Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kerja untuk berubah. Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y adalah  $0,848 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,192 < 2,002$  sehingga dapat disimpulkan H<sub>4</sub> **ditolak** yang berarti tidak terdapat pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y. Oleh karena itu ,hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Efektifitas kerja untuk **ditolak**.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja untuk berubah. Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh Z terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,447 > 2,002$  sehingga dapat disimpulkan H<sub>5</sub> **diterima** yang berarti terdapat pengaruh Z terhadap Y oleh karena itu , hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja untuk **diterima**.

## Model Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber :Data Primer diolah 2021

## METODE PENELITIAN

### Tinjauan Proses Penelitian

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada karyawan Kantor BUMDes Maju Mandiri. Penelitian ini mengukur empat variabel: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Disiplin Kerja.

### Prosedur Pemilihan Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. dalam penelitian ini Peneliti menggunakan Purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016: 85). Maka kuesioner yang disebarakan sebanyak 60 kuesioner. Sehingga penelitian ini menggunakan 60 karyawan BUMDes Maju Mandiri.

## Pengukuran

**Tabel 1. Skor Skala Likert**

Skor	Kode	Jawaban
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	N	Netral
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

Sumber : Sugiono (2013:133)

## Kualitas Data

### Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	PK1	0,407	0,254	0,745	Valid & Reliabile
	PK2	0,751	0,254		Valid
	PK3	0,415	0,254		Valid
	PK4	0,613	0,254		Valid
	PK5	0,627	0,254		Valid
	PK6	0,627	0,254		Valid
	PK7	0,706	0,254		Valid
	PK8	0,415	0,254		Valid
	PK9	0,613	0,254		Valid
	PK10	0,407	0,254		Valid
	PK11	0,751	0,254		Valid
	PK12	0,706	0,254		Valid
Motivasi Kerja	PM1	0,730	0,254	0,801	Valid & Reliabile
	PM2	0,915	0,254		Valid
	PM3	0,895	0,254		Valid
	PM4	0,978	0,254		Valid
	PM5	0,909	0,254		Valid
	PM6	0,908	0,254		Valid
	PM7	0,946	0,254		Valid
	PM8	0,978	0,254		Valid
Efektivitas Kerja	PE1	0,517	0,254	0,742	Valid & Reliabile
	PE2	0,499	0,254		Valid
	PE3	0,579	0,254		Valid
	PE4	0,754	0,254		Valid
	PE5	0,458	0,254		Valid
	PE6	0,499	0,254		Valid
	PE7	0,601	0,254		Valid
	PE8	0,643	0,254		Valid
	PE9	0,458	0,254		Valid
	PE10	0,754	0,254		Valid
Disiplin Kerja	PD1	0,620	0,254	0,735	Valid & Reliabile
	PD2	0,725	0,254		Valid
	PD3	0,738	0,254		Valid
	PD4	0,422	0,254		Valid
	PD5	0,489	0,254		Valid
	PD6	0,581	0,254		Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

## Deskriptif Variabel

**Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	42	70%
Perempuan	18	30%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BUMDes Maju Mandiri sebanyak 60 kuesioner, 70% atau 42 karyawan adalah berjenis laki-laki dan 30% atau 18 karyawan berjenis perempuan.

## 1. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	5	8,33 %
2	SLTA	47	78,34%
3	SARJANA (S1)	8	13,33%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber :Data Primer diolah,2021

Berdasarkan tabel 4. diatas,dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kantor BUMDes Maju Mandiri,Desa Bejiharjo,Karangmojo,Gunungkidul sebanyak 60 kuesioner adalah 8,33 % atau 5 karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMP,lalu 78,4% atau 47 karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA/SMA,13,33 atau 8 karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1.

## 3.) Karakteristik berdasarkan Umur

**Tabel 5. Karakteristik berdasarkan Umur**

No	RANGE UMUR	JUMLAH	PRESENTASE
1	20 – 30	15	25%
2	31-40	21	35%
3	41-55	24	40%
	<b>JUMLAH</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah,2021

Berdasarkan tabel 5 diatas ,dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan pada karyawan dengan range umur 20-30 Tahun (25%) sebanyak 15 orang, umur 31-40 Tahun (35%) sebanyak 21 orang,dan range umur 41-55 (40%) sebanyak 60 orang.

### Normalitas

Sebelum data dianalisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan dilakukan uji normalitas. Hasil uji

normalitas data menunjukkan data normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,036 dan 0,200 nilai ini menunjukkan data normal.

### Analisis Data

Data dianalisis dengan dua tahap, yang pertama  $X_1, X_2$  Terhadap  $Z$  dan yang kedua  $X_1, X_2, Z$  Terhadap  $Y$

## Hasil Analisis Regresi

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

### Persamaan 1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.682	.961		.710	.481
	Gaya Kepemimpinan	.493	.021	.954	23.781	.000
	Motivasi Kerja	-.008	.016	-.021	-.526	.601

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah,2021  
Berdasarkan tabel 6 hasil analisis regresi berganda diatas,dapat dilihat bahwa nilai beta dan nilai  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) adalah 0,954 nilai  $X_2$

(Motivasi Kerja )adalah -0,021,Maka dengan Demikian persamaan Regresi linear Berganda adalah : $Y=0,954X_1 + -0,021X_2$

**Tabel 7. Hasil Uji Linear Berganda**

### Persamaan 2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.270	.952		.284	.778
	Gaya Kepemimpinan	.268	.067	.318	3.978	.000
	Motivasi Kerja	.003	.015	.005	.192	.848
	Disiplin Kerja	1.103	.131	.675	8.447	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah,2021

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis regresi berganda diatas, dapat dilihat bahwa nilai beta dari nilai  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) adalah 0,318, nilai  $X_2$  (Motivasi Kerja) adalah 0,005,nilai  $Z(0.675)$  Maka dengan demikian persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 0,318X_1 + 0,005X_2 + 0,675X_3$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja

Gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan

bawahan untuk memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dan impian organisasi dapat dimaksimalkan (Islam et al., nd). Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi efektivitas pengecatan pada personel sehingga efektivitas pengecatan pekerja mendapatkan hasil terbaik. Untuk pengaruh gaya kepemimpinan dengan efektivitas kerja, maka peneliti merujuk kembali pada penelitian (Harlofida et al., 2018) menurut mereka yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepada pegawai di Kantor BUMDes Maju Mandiri, sangat berpengaruh besar dalam semangat dan efektifitas kerja karena pengaruh kepemimpinan pada Kantor BUMDes Maju Mandiri dapat membuat efektifitas kerja di Kantor BUMDes Maju Mandiri menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab dalam melukis dan lebih santun dalam melayani masyarakat dan personel juga sangat antusias dan penuh percaya diri dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan perbedaan penelitian diatas sebagai berikut :

**H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja(Y)**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang luar biasa. Landasan yang digunakan dalam menentukan suatu model kepemimpinan adalah suatu misi yang harus dilaksanakan dengan menggunakan pimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempelajari skenario yang praktis dan memodifikasi gaya kepemimpinan sesuai dengan skenario dan situasi organisasi. 3 ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah karismatik, stimulasi alis dan perhatian orang Yukl (2002), pernyataan ini sejalan yang didokumentasikan oleh (Liyas, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak luar biasa pada bidang pekerjaan. Hasil ini menyiratkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka karyawan di dalam bekerja akan meningkat. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan perbedaan penelitian diatas adalah sebagai berikut :

**H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja(Z)**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja, sebagaimana dikatakan oleh (Scientific et al., 2016), motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu tekanan

yang terdapat pada diri orang yang mengarahkan dan mengatur tindakannya. Motivasi adalah suatu cara yang berangkat dari suatu kekurangan fisiologis yang mendorong tingkah laku setiap laki-laki atau perempuan yang mempunyai tujuan (Sari, n.d.). efektivitas kerja adalah tingkat cara seseorang mencapai misi untuk suatu tujuan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagian memiliki pengaruh yang substansial (nilai positif) terhadap efektivitas kerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan perbedaan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut :

**H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja(Y)**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Menurut (Saputra, 2019) menawarkan pengetahuan tentang motivasi sebagai keinginan yang mendorong gerakan menuju tujuan yang positif. Motivasi juga digambarkan sebagai memberi atau memproduksi motif. Kemudian Murti & Srimulyani, (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah gairah, arahan, dan daya tahan dalam berperilaku. Menurut Nurmansyah (2010) daerah adalah suatu pola pikir kesediaan dan kesediaan seseorang untuk mengakui dan mentaati norma-norma aturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut (Hasibuan, 2011), Menurut Maharani, (2010) disiplin adalah potensi untuk mengatur diri sendiri yang diatur. Bentuk disiplin yang tepat dapat dipertimbangkan di dalam atmosfer: pengalaman tantangan yang berlebihan bagi personel untuk mencapai keinginan organisasi, antusiasme dan kegembiraan yang berlebihan terhadap pekerjaan dan inisiatif personel dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Kinerja, pentingnya pengalaman tugas personel untuk melakukan tanggung jawab mereka selain mungkin, peningkatan pengalaman memiliki dan pengalaman kohesi yang berlebihan di antara personel, di samping menumbuhkan kinerja dan efektivitas kinerja personel secara keseluruhan. Hasil ini menyelesaikan bahwa mungkin ada pengaruh yang cukup besar antara motivasi lukisan dan bidang pekerjaan. Disiplin Karyawan mengkhhususkan diri dalam mendukung personel memperluas sikap yang tepat terhadap karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendongkrak pemenuhan keinginan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah menjadi penghambat dan secara bertahap menurunkan pemenuhan keinginan organisasi Gusti (2012). Disiplin kerja yang mendasari adalah individu, dengan terbentuknya dedikasi pekerja akan meningkatkan motivasi pekerja dalam memakai karyawannya sesuai dengan keinginan organisasi. Hipotesis dalam

penelitian ini berdasarkan perbedaan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut :

#### **H4: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja(Z)**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

(Garaika dan Margahana 2019) Disiplin adalah fitur operasi vital maksimum dari Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja keseluruhan yang dicapai. Tanpa disiplin kerja yang tepat, sulit bagi kelompok untuk mendapatkan efek yang paling memuaskan. Disiplin yang baik menampilkan pengalaman seseorang tentang kewajiban atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong antusiasme karyawan dan kinerja disiplin kerja secara keseluruhan, seorang supervisor terus berusaha untuk membuat bawahannya memiliki disiplin yang tepat dan pemimpin yang kuat dari kepemimpinan mereka, jika bawahan mereka disiplin. (Margahana, Helisia 2019) pendidikan pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan bisnis mungkin sangat penting karena berkaitan dengan Efektivitas Kerja dan produktivitas personel itu sendiri dan arah tanpa penundaan atau secara tidak langsung mempengaruhi kemajuan dan aktivitas organisasi atau bisnis perusahaan tempat pekerja bekerja. Disiplin kerja memiliki dampak yang luar biasa dan besar pada efektivitas pekerja. Salah satu elemen yang cukup untuk menentukan efektivitas pekerja adalah disiplin, disiplin yang tepat memiliki dampak yang luar biasa dan besar pada efektivitas pekerja, dimana area di sini mendekati area pada setiap waktu kedatangan dan kembali, penggunaan waktu operasi yang tepat akurat dan disiplin lebih dekat ke kewajiban sebagai pekerja, yang didukung dengan bantuan penggunaan analisis statistik. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas adalah sebagai berikut :

#### **H5: Disiplin Kerja(Z) Berpengaruh positif Terhadap Efektivitas Kerja(Y)**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Dari hasil penelitian ini peneliti menarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja untuk berubah diterima, hipotesis 2 yang menyatakan Motivasi Kerja Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja untuk berubah ditolak, hipotesis 3 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh

terhadap Efektifitas Kerja untuk diterima, hipotesis 4 yang menyatakan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Efektifitas kerja untuk ditolak, hipotesis 5 yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja untuk diterima.

#### **Saran**

Bagi perusahaan BUMDes Maju Mandiri Seperti yang sudah diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Z. Hipotesis 2 yang menyatakan Motivasi Kerja Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ini berarti kedepan perusahaan harus memberikan inspirasi bagi karyawan agar terlaksana motivasi kerja yang baik pada diri karyawannya. Hal ini pun juga akan berpengaruh pada kedisiplinan kerja, jika perusahaan mampu menerapkan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan guna meningkatkan disiplin kerja pada karyawan BUMDes Maju Mandiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y. hipotesis 4 yang menyatakan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Efektivitas kerja. ini berarti kedepan perusahaan harus memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja dan memiliki semangat untuk mengembangkan kemampuan diri sendiri agar hasil yang diraih dapat sejalan dengan keefektifitasan kerja karyawan yang akan terlaksana dengan baik kedepannya. Karena motivasi dapat menghasilkan kemampuan untuk pekerjaan dan bekerja secara bersama-sama, maka secara tidak langsung efektivitas kerja akan berjalan lebih baik. Sementara itu, jika motivasi kerja lebih baik tetapi sekarang tidak hanya didukung melalui lingkungan kerja yang nyaman, kemungkinan besar efektivitas kerja tidak selalu baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti perlu menambah variabel-variabel yang mempengaruhi nilai perusahaan, agar tidak terbatas hanya menggunakan variabel yang ada dalam penelitian ini. Peneliti lebih lanjut dapat meningkatkan kendala yang ada pada ini melihat dan mengembangkan berbagai sampel dan tahun pengamatan untuk menuai hasil yang lengkap. menambahkan periode dalam penelitian sehingga diperoleh lebih banyak data yang akan membantu untuk mendapatkan hasil penelitian yang menyeluruh.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Fauzan, M. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI ( SEBUAH KAJIAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA STUDI KASUS PADA PT . BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG PEMATANGSIANTAR). 18 (April).*  
<https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3781>
- Harlofida, D., Selatan, S., Selatan, S., & Masalah, A. L. B. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada koperasi bina langgeng belitang ogan komering ulu timur. 16(2), 117–126.*
- Ilmiah, J., Administrasi, I., Rahadian, A. H., & Kencana, M. (2016). *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di kecamatan sukamakmur kabupaten bogor. VIII(September).*
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 161.*  
<https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd BalPitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Persero Ca. 1–13.*
- Kepemimpinan, P., Dan, M., Kerja, D., Karyawan, K., Pt, P., Komala, P., Dumai, D. I., & Sari, Y. K. (2014). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA KOMALA DI DUMAI Yanti Komala Sari 1) 1). VI(2), 119–127.*
- Kultsum, U., Organisasi, B., Kerja, E., & Kerja, M. (2017). *Journal of business studies. 2(2), 121–132.*
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara ( Witel Bekasi ) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. V(3), 200–213.*
- Liyas, J. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 7(1), 41–51.*
- Maulana, M. A. (2020). *Naskah publikasi skripsi universitas ahmad dahlan yogyakarta 10 february 2020. Naskah Publikasi Skripsi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 1–16.*
- Saputra, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. Jurnal Benefita, 4(2), 316.*  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sari, S. W. (n.d.). *TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA MEUBEL PURNAMA MARTAPURA.*
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Jurnal Manajemen Tools, 11(1), 19–33.*
- Tania, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT . DAI KNIFE DI SURABAYA. I(3).*

