PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA TUGUREJO KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skipsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Progam Studi Manajemen UN PGRI Kediri

OLEH :

ELA PRILIANTIKA
NPM : 12.1.02.02.0059

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

ELA PRILIANTIKA
NPM: 12.1.02.02.0059

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA TUGUREJO KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia
Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M	Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M
NIDN.0727 127801	NIDN. 0730 088001

Skripsi oleh:

ELA PRILIANTIKA

NPM. 12.1.02.02.0059

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA TUGUREJO KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal:

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:		Tanda tangan
1. Ketua	: Ema Nurzainul Hakimah, S,E.,M.M.	
2. Penguji I	: Ichsannudin, Drs.Ec.M.M.	
3. Penguji II	: Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717 066601

iii

ABSTRAK

ELA PRILIANTIKA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UNP Kediri, 2016.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa adanya perbedaan yang cukup menarik antara gaya kepemimpinan yang terdahulu dengan gaya kepemimpinan yang sekarang, yang menurut penelitian ini lebih baik beberapa hal sehingga terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tugurejo? 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tugurejo? 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tugurejo? 4) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tugurejo?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan Kantor Desa Tugurejo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai Kantor Desa Tugurejo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan hasil variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,03 < 0,05, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,04 < 0,05, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,02 < 0,05, dengan taraf signifikansi 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah Y = 1,658 + 0,250X1 + 0,401X2 + 0,458X3. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tugurejo Kabupaten Kediri.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, Marwansyah (2010:3).

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), "kinerja" merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Miftah Thoha (2010:49), "gaya kepemimpinan" merupakan "norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan".

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2010:379), "motivasi"

merupakan "dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan".

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai/karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000:146), "disiplin kerja" sebagai "suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel Independen (X) dari penelitian kali ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), Sedangkan variabel dependennya (Y) adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2014:14), "penelitian kausalitas" adalah "desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel". Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai Kantor Desa Tugurejo, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku sebagai landasan teori yang berkaitan dengan teori gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Pendekatan penelitian yangng digunakan adalah Pendekatan Kuantitatift**.** Pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji intrumen variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja valid dalam uji validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel(Sig.0,05 dan N=22) sebesar 0,432.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.8 didapat nilai signifikan gaya kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikasi (0,03 < 0,05), maka H_0 ditolak. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2012), bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan mampu mengarahkan, mempengaruhi, serta mendorong dan mengendalikan bawahan, dan dari survey yang dilakukan tipe gaya kepemimpinan demokratik lah yang sangat ideal yang dapat diterapkan di perusahaan maupun instansi. Sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti gaya kepemimpinan seorang pimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil uji t pada tabel 4.8 didapat nilai variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai signifikan (0,04 < 0,05), maka H_o ditolak. Menurut teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2014:61), motivasi kerja merupakan suatu energi positif yang diberikan atasan kepada bawahan, agar bawahan lebih bersemangat dalam bekerja, sebaliknya apabila seorang atasan tidak memberikan motivasi kerja yang baik kepada bawahan maka seorang bawahan akan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti pemberian motivasi dalam hal

pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t pada tabel 4.8 didapat nilai variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai signifikan (0,02 < 0,05), maka H_o ditolak. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:193), bahwa disiplin kerja harus diterapkan di sebuah perusahaan atau instansi, agar tercipta ketertiban dan kenyamanan serta efisienensi dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti disiplin kerja yang diterapkan di sebuah instansi/perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan uji F sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,001 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji instrumen variabel gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan disiplin kerja valid dalam uji validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel (Sig.0,05 dan N=22) sebesar 0,432. Intrumen juga reliabel dalam uji reabilitas karena cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 .

Pada uji asumsi klasik model regresi menunjukkan asumsi normalitas, dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi menunjukkan asumsi normalitas dan telah terjadi heteroskedastisitas, terlihat terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), tetapi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas karena telah diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10, dan nilai tolerance masing-masing variabal kurang dari 0,10. Dari hasil pengujian tersebut, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Uji t dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Uji t dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,02

lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada Uji F bahwa nilai signifikannya sebesar 0,001 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

SARAN-SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar sebuah instansi dapat berjalan dengan baik dan lancar, harus dan perlu adanya hubungan yang harmonis. Dengan demikian antar sesama anggota perusahaan akan saling gotong royong, saling membantu dan bekerja sama untuk mewujudkan tujuan instansi.
2. Sebagai seorang pemimpin seharusnya bisa memberikan motivasi kerja/semangat kerja bagi para bawahannya agar para bawahan lebih merasa nyaman serta lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Seorang pemimpin harus menjamin keselamatan karyawannya dalam bentuk apapun agar karyawan merasa diperhatikan sehingga dapat memacu kinerja mereka.
4. Instansi juga harus menerapkan peraturan agar karyawan tidak berbuat sesuka hati dan bisa tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.
5. Seorang pemimpin harus mempunyai ketegasan dalam besrikap serta harus dapat

memberikan sanksi yang tepat dan seadil-adilnya apabila ada bawahannya melakukan kesalahan, baik kesalahan kecil maupun kesalahan yang bersifat fatal.

6. Instansi juga harus menerapkan peraturan agar karyawan tidak berbuat sesuka hati dan bisa tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.

Daftar Pustaka

Ananto. 2014. *AnalisisPengaruh Gaya Kepemimpinan, MotivasiKerja, danDisiplinKerjaTerhadapKinerjaPegawai PT. DHL Global Forwading Semarang Branch.* Skripsi. Semarang: FEB UNDIP.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: SalembaEmpat.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara, Cetakan 15, Tahun 2011.

Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM* (RedaksiRefika, Ed.). Bandung: RefikaAditama, EdisiRevisi 7, Tahun 2014

Mangkunegara. 2014. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan* (Susan Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. RemajaRosdakarya, Cetakan 12, Tahun 2015

Riduan. 2003. Dasar-dasarStatistika. Bandung: Alfabeta.

Rakasiwi, Galih. 2014. *PengaruhMotivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar*. Skripsi. Surakarta: FEB Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: FEB UNDIP.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. RinekaCipta.

http://mbegedut.blogspot.co.id/2012/06/pengertian-manajemen-sumber-daya.html

http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html

http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/gaya-kepemimpinan-merurut-para-ahli.html

https://m.tempo.co/read/news/2015/10/25/078712875/setahun-jokowi kepuasan-atas-kerja-jokowi-hanya-50-6-persen

http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html

http://news.okezone.com/read/2016/03/07/519/1329766/rangsang-pns-ngantor-wabup-sampang-iming-imingi-rp20-ribu

http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html