

**JURNAL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
(Studi Kasus Pada Universitas Nusantara PGRI Kediri)**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MORALE, AND WORK  
DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE  
IN UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
(Case Study On UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI)***



**Oleh:**

**FEBRI TRI KURNIAWAN**

**NPM : 13.1.02.02.0507**

**Dibimbing oleh :**

**1.Poniran Yudho Leksono., S.E., M.M**

**2.Edy Djoko S., M.M**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2018**



## SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018



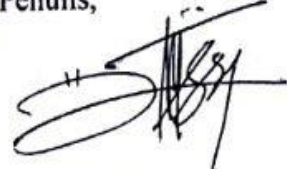
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : FEBRI TRI KURNIAWAN  
NPM : 13.1.02.02.0507  
Telepon/HP : 085749088840  
Alamat Surel (Email) : cazper619@gmail.com  
Judul Artikel : Pengaruh kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (Studi Kasus Pada Universitas Nusantara PGRI Kediri)  
Fakultas – Program Studi : Ekonomi- Manajemen  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Alamat Perguruan Tinggi : JL KH. Achmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui  |   | Kediri, 7 Agustus 2017   |
|---|---|--|
| Pembimbing I<br><br><u>Poniran Yudho Leksono., S.E., M.M.</u><br>NIDN.0704047306 | Pembimbing II<br><br><u>Edy Djoko S., M.M.</u><br>NIDN.0715106203 | Penulis,<br><br><u>Febri Tri Kurniawan</u><br>13.1.02.02.0507 |

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
(Studi Kasus Pada Universitas Nusantara PGRI Kediri)**

Febri Tri Kurniawan

13.1.02.02.0507

Ekonomi-Manajemen

Cazper619@gmail.com

**Poniran Yudho Leksono., S.E., M.M dan Edy Djoko S., M.M.**

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya agar tercipta karyawan yang handal dan professional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan suatu upaya yang dapat menjadi solusi sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dapat segera diatasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (2) Pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (3) Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (4) Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 60 karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (2) Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (3) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri (4) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

**KATA KUNCI** : Kepemimpinan, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja

## I. LATAR BELAKANG

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya supaya tercipta karyawan yang handal dan professional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan suatu upaya yang dapat menjadi solusi sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dapat segera diatasi. Salah satu langkah permulaan yang dapat dijadikan upaya perbaikan dalam hal ini yaitu dengan melakukan suatu penelitian lebih mendalam tentang kinerja karyawan dalam hal ini menghubungkannya dengan kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja karyawan.

Konsep pemimpin berasal dari kata asing "*leader*" dan kepemimpinan "*leadership*". Menurut Sanusi (2014:15) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk

mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin sangat berperan penting dalam perusahaan. seorang pemimpin merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan di perusahaan. Perkembangan perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang cakap dan terampil. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin dapat mengambil keputusan.

Pemimpin yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat menimbulkan rasa kesadaran dari karyawan untuk memenuhi harapan yang diinginkan oleh pemimpin. Akan tetapi apabila karyawan tidak menyadari hal tersebut maka ia harus dapat menerima pergantian pemimpin kembali, dan hal tersebut belum tentu dapat menjadi lebih baik bagi karyawan itu sendiri. Setiawan (2014) "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Upj Nganjuk". Dengan hasil semakin tinggi kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan

penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja semakin besarlah kinerja seseorang, maka berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan supaya produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hendri (2015) “Pengaruh semangat kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Jati Jaya Nganjuk”. Dengan hasil berpengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja secara tidak langsung menumbuhkan gairah dan kinerja setiap individu untuk terwujudnya

keinginan yang hendak dicapai. Untuk itu setiap manajer selalu berusaha mewujudkan disiplin kerja yang baik pada setiap karyawannya. Seorang manajer belum bisa dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika belum mampu menciptakan kedisiplinan yang baik terhadap bawahannya. Menurut Sutrisno (2012:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan dituntut untuk mematuhi setiap peraturan yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan mereka, sehingga karyawan mampu memahami standart organisasi yang ditetapkan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan sebuah kunci perusahaan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Purwati (2015) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang

Kediri. Dengan hasil berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besarlah kinerja seseorang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Universitas Nusantara PGRI Kediri?

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri?

## **I. METODE**

### **A. PEDEKATAN DAN TEKNIK PENELITIAN**

#### **1. Pendekatan penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) mengemukakan “pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Penelitian ini awalnya bekerja dengan menggunakan aspek kualitatif dengan cara menyusun sejumlah kuesioner.

#### **2. Teknik penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka teknik yang digunakan adalah teknik angket/kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:71), Penelitian



deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut.

## B. POPULASI DAN SAMPEL

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

### 3. Teknik Pengambilan sampling

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2016:85), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel dan hal ini ditempuh bila jumlah populasi relative kecil.

## II. HASIL DAN KESIMPULAN

### 1. ANALISI LINIER BERGANDA

#### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

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

| Model          | Unstandardized Coefficients |            |
|----------------|-----------------------------|------------|
|                | B                           | Std. Error |
| 1 (Constant)   | -.532                       | 6.793      |
| Kepemimpinan   | -.156                       | .171       |
| Semangat kerja | .996                        | .118       |
| Disiplin kerja | -.313                       | .161       |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 0,532 + 0,156 X_1 + 0,966 X_2 + 0,313 X_3$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

2. Konstanta = **0,532** jika variabel kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan **0,532**.

3. Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ) = **0,156** jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara semangat kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,156**.
4. Koefisien semangat kerja ( $X_2$ ) = **0,996** jika variabel semangat kerja mengalami kenaikan, sementara kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,996**.
5. Koefisien disiplin kerja ( $X_3$ ) = **0,313** jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, sementara kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,313**.

### C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya

semakin kepemimpinan, Semangat kerja dan Disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan sebesar 0,916 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada



pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sanusi dan Sutikno (2014:15) Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Setiawan (2014) “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Upj Nganjuk”. yang telah diterbitkan dalam jurnal.

## **2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja. Semangat kerja sebesar 8,437 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan semangat kerjaterhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Selain itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2015) dengan judul “Pengaruh semangat kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan” yang telah diterbitkan dalam jurnal.

## **3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja sebesar 1,942 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang diteliti oleh Purwati (2015) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri.” Yang telah diterbitkan dalam skripsi.

#### **Pengaruh Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari uji F yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kepemimpinan, semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai signifikan pada uji F yaitu  $0,000 < 0,05$  Dalam penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang

simultan antara kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan tentang pengaruh kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

### **III. DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.  
2009. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laksmi Riani, Asri. (2013). *Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Riani. Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sanusi, Achmad 2014. *Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern*. Nuansa Cendekia: Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*



Manusia, CV. Mandar Maju,  
Bandung.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*.

Jakarta: Rajawali Press

