

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK
FARMASI NASIONAL SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun oleh

Yessik Ari Yunata
NIM: 18.13.0002

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Yessik Ari Yunata

NIM : 18.13.0002

Progdi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari ditemukan bahwa Skripsi saya adalah hasil plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan/ menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan perundang undangan yang berlaku.

Surakarta, 23 Februari 2022

Yang membuat pernyataan,



Yessik Ari Yunata

PERSETUJUAN

Nama : YESSIK ARI YUNATA
NIM : 18.13.0002
Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SMK FARMASI
NASIONAL SURAKARTA

Mengetahui:

Kepala Program Studi Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.

Menyetujui,

Pembimbing

Ari Susanti, S.Pt., M.M.

PENGESAHAN

Nama : YESSIK ARI YUNATA
NIM : 18.13.0002
Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SMK FARMASI
NASIONAL SURAKARTA

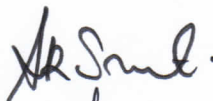
Telah disetujui dan disahkan dihadapan Penguji Skripsi Sekolah Tinggi
Ilmu Ekonomi Surakarta, guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat gelar
Sarjana Manajemen.

Hari : Rabu
Tanggal : 23 Februari 2022

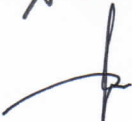
Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.

()

Anggota : Atik Lusia, S.E., M.B.A.

()

Mengetahui,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta



Dr. Pardi, SE., M.M., M.H.

MOTTO

"Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan yang paling cerah."

(Umar bin Khattab)

"Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad"

(Abu Hamid Al Ghazali)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada orang-orang hebat dalam hidup saya, Bapak, Ibu, Istri saya dan Anak saya. Mereka lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan.
2. Dosen pembimbing yang telah membantu dalam mengerjakan skripsi.
3. Keluarga besar SMK Farmasi Nasional Surakarta dan Yayasan Pendidikan Pharmasi Nasional Surakarta
4. Teman- teman STIE Surakarta angkatan 2018 Reguler C yang telah saling mendukung, menyemangati serta memotivasi dalam mengerjakan skripsi.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan pertolongan-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK FARMASI NASIONAL SURAKARTA.** Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Pardi, SE., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku Kepala Program studi Manajemen yang telah mengkoordinasi pelaksanaan seluruh kegiatan prodi
3. Ibu Ari Susanti, S.Pt., M.M. selaku dosen pembimbing , terimakasih telah memberikan banyak perhatian serta waktunya untuk membimbing saya
4. Bapak apt. Joko Kristianto, S.F., M. Farm. Selaku Kepala Sekolah SMK Farmasi Nasional Surakarta.
5. Semua Karyawan termasuk Guru di SMK Farmasi Nasional Surakarta

6. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan rendah hati, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca pada khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

Surakarta, 23 Februari 2022

Penulis,

Yessik Ari Yunata

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK FARMASI NASIONAL SURAKARTA

**YESSIK ARI YUNATA
18.13.0002**

Data capaian kinerja karyawan tahun 2019 dan tahun 2020 mengalami peningkatan prosentase kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta. Namun capaian kinerja tersebut belum ada penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini antara lain: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 44 responden. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dimana sampel merupakan seluruh jumlah populasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknis analisis yang digunakan adalah uji parsial (uji t). Analisis data statistik menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian ini memiliki hasil yang valid dan reliabel. Pada pengujian asumsi klasik berupa uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan data berdistribusi normal. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi tidak pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Konsep Teori	9
1. Gaya Kepemimpinan	9
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	9

b. Indikator Gaya Kepemimpinan	12
2. Motivasi Kerja	14
a. Pengertian Motivasi Kerja	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
c. Jenis-jenis motivasi	17
d. Tujuan Motivasi Kerja	18
e. Indikator Motivasi Kerja	19
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Tujuan Disiplin Kerja	20
c. Indikator Disiplin Kerja	21
4. Kinerja Karyawan	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan	24
b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
c. Indikator Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Objek penelitian	33
B. Jenis dan Sumber Data	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Teknik Pengambilan Data	35

E. Definisi Operasional Variabel.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum	46
1. Sejarah SMK Farmasi Nasional Surakarta	46
2. Visi dan Misi SMK Farmasi Nasional Surakarta	47
3. Letak dan Geografis SMK Farmasi Nasional Surakarta	48
4. Data Karyawan dan Siswa SMK Farmasi Nasional Surakarta	48
5. Struktur Organisasi SMK Farmasi Nasional Surakarta	49
6. Tugas Kerja Struktur Organisasi.....	50
B. Deskripsi Responden	63
C. Analisis Data	65
D. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 2 Struktur Organisasi SMK Farmasi Nasional Srakarta	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Karyawan SMK Farmasi Nasional	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3 Variabel Definisi Indikator dan Pernyataan.....	38
Tabel 4. Data Karyawan	48
Tabel 5. Data Jumlah Siswa.....	49
Tabel 6. Data Respomden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	64
Tabel 7. Data Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 8. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 9. Hasil Uji Validitas	66
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskodastisitas.....	70
Tabel 14. Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	71
Tabel 15. Hasil Uji Parsial (uji t)	73
Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	81
Lampiran 2. Data Jawaban Responden	85
Lampiran 3. Hasil Output Pengolahan SPSS	86
Lampiran 4. R Tabel	93

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi sekolah dalam pengembangan dan kemajuan karyawannya. Dalam mengelola sumber daya manusia sebuah organisasi sekolah bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen yaitu pemimpin, karyawan dan sistem organisasi. Untuk mencapai tujuan tertentu maka suatu organisasi sekolah memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu karyawan sekolah untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja suatu organisasi.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi sekolah salah satunya ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat penting bagi kemampuan bertahan di dalam dunia persaingan pendidikan khususnya sekolah menengah kejuruan swasta. Oleh karena itu banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah kepada karyawannya, tetapi juga seorang pemimpin harus mampu membangun

suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Suasana yang kondusif dapat tercipta apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dengan benar. Menurut Muhammad Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Hal ini berarti cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar pada anggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efektif dan efisien.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, Adha, & N, 2019). Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan sumber daya manusia sangat penting di dalamnya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi, maka sumber daya manusia harus memahami motivasi kerja yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela akan

menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 2017). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Maka dari itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2018).

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di lingkungan sekolah sangat berpengaruh bagi kesuksesan tujuan yang akan dicapainya. Maka dari itu organisasi dalam hal ini sekolah perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan.

Salah satu Sekolah Menengah Kejuruan/ SMK swasta yang ada di kota Surakarta adalah SMK Farmasi Nasional. Sekolah ini merupakan sekolah menengah kejuruan farmasi yang pertama di Karesidenan Surakarta. Oleh karena itu sekolah ini kerap dijadikan sebagai objek studi banding oleh

sekolah- sekolah lain yang hendak mendirikan sekolah jurusan farmasi dari berbagai kota dari seluruh Indonesia. SMK Farmasi Nasional Surakarta juga merupakan salah satu dari 4 SMK swasta terbaik tingkat nasional berdasarkan penelusuran Solopos.com melalui situs ltmpt.ac.id yang penilaiannya berdasarkan nilai rerata TP UTBK tertinggi di tahun 2020. Tidak mudah dalam mewujudkan tujuan tersebut karena membutuhkan kerja keras yang tinggi. Untuk mendorong tercapainya hasil yang maksimal dirasa diperlukan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin demi terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas.

Pengukuran kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional sudah dilaksanakan, pemimpin dalam hal ini kepala sekolah memberikan penilaian kinerja pada masing-masing karyawannya. Karyawan yang dinilai sebanyak 46 responden di tahun 2020 dan 44 responden di tahun 2019. Penilaian ini menggunakan 15 indikator kinerja. Pengukuran kinerja digunakan dalam upaya membandingkan tujuan yang ingin dicapai pada waktu yang telah ditentukan dengan pengembangan pencapaian yang sedang diamati pada suatu waktu atas suatu materi perencanaan yang ditunjukkan oleh suatu indikator.

Berikut data capaian indikator kinerja karyawan yang sudah dilaksanakan sebagai evaluasi untuk melihat sejauh mana karyawan dapat bekerja dan memenuhi standar organisasi oleh SMK Farmasi Nasional tahun 2020 dan tahun 2019.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Karyawan SMK Farmasi Nasional

No	Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %	Realisasi %
			Tahun 2020	Tahun 2019
1.	Memberikan pelayanan kepada pelanggan tepat dan memuaskan	100	80	78
2.	Bersikap ramah, sopan dan baik dalam memberikan pelayanan	100	84	85
3.	Datang dan pulang tepat waktu	100	80	77
4.	Absensi saat datang dan pulang	100	73	70
5.	Memiliki ide atau kreatifitas untuk memajukan instansi	100	63	64
6.	Bergairah dan cekatan dalam bekerja	100	86	85
7.	Mencatat dan membuat laporan tepat waktu	100	79	80
8.	Hubungan dengan teman sejawat / orang lain	100	80	80
9.	Respon dalam menghadapi complain / teguran	100	80	81
10.	Tidak menunda-nunda pekerjaan	100	83	82
11.	Tidak meninggalkan kantor saat jam kerja	100	81	80
12.	Patuh dan hormat kepada pimpinan	100	100	100
13.	Menjaga kebersihan di tempat kerja	100	80	80
14.	Penampilan di tempat kerja	100	86	85
15.	Kepekaan dalam membantu siswa/ teman sejawat yang mengalami kesulitan di tempat kerja	100	81	79
TOTAL		1500	1216	1206
Akumulasi presentase realisasi total (= Realisasi/ Target x 100 %)			81	80,4

Sumber: Data administrasi SMK Farmasi Nasional yang diolah, tahun 2020 dan tahun 2019

Capaian kinerja yang dicapai ditentukan dengan mengambil nilai rata-rata realisasi dalam % yaitu sebesar 81 % di tahun 2020, dan 80,4% di tahun 2019.

Berdasarkan hasil capaian indikator kinerja karyawan SMK Farmasi Nasional menyebutkan bahwa di tahun 2020 pencapaian kinerja semua karyawan sebesar 81 % dari target yang ditetapkan. Hal ini mengalami peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya. Hal tersebut juga menjadi ketertarikan peneliti untuk mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang selama ini belum ada penelitiannya terhadap karyawan di SMK Farmasi Nasional.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ **Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Farmasi Nasional Surakarta** ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan.
 - b. Memberikan inspirasi pada peneliti lain mengenai pengkajian gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang pendidikan.
 - c. Memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang tertarik pada penelitian masyarakat berbasis sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dijadikan pedoman evaluasi kinerja karyawan dalam satuan pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Thoha, 2018). Sedangkan menurut Rivai, Zainal, dkk (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pendapat ahli yang lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang ditetapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang (Kartono, 2016). Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk

kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan yang disukai seorang pemimpin yang memiliki norma perilaku untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar sasaran organisasi tercapai.

Terdapat lima tipologi gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya menurut Siagian (2017) yaitu:

1) Tipe Otokratis

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendalian anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Pihak yang dipimpin jumlahnya yang lebih banyak merupakan pihak yang dikuasai disebut bawahan atau anak buah. Pemimpin tidak mengikutsertakan dan tidak memperbolehkan bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan tidak menentoleransi terjadinya penyimpangan. Tipe kepemimpinan ini berfokus untuk memastikan anggota tim menyelesaikan tugas-tugas penting sesuai jadwal penyelesaiannya.

2) Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini menganut sistem memerintah dengan menggerakkan bawahan, disiplin yang tinggi dan kaku sehingga terjadi formalitas yang berlebihan, tipe kepemimpinan ini sulit menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahan dan senang ceremonial untuk berbagai keadaan.

3) Tipe Paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis banyak terdapat pada masyarakat tradisional agraris. Popularitas pemimpin paternalistis disebabkan oleh (a) kuatnya ikatan primordial, (b) *extended family system*, (c) kehidupan masyarakat yang kumunalistik, (d) peran adat istiadat yang sangat kuat dalam masyarakat, (e) hubungan pribadi dan rasa hormat yang tinggi pada orang tua.

Di samping itu dikatakan juga bahwa pemimpin paternalistis tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepentingan bersama.

4) Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan karismatik mempunyai sikap rela dan ikhlas yang merupakan dasar yang kuat dalam tipe ini berupa akhlak yang terpuji pada pengabdian pada kemanusiaan atau agama yang dinyatakan melalui pemberian pelayanan tidak

saja pada anggota organisasi, tetapi juga pada orang banyak yang membutuhkannya.

5) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (2016) menguraikan lima indikator gaya kepemimpinan, diantaranya adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti menentukan indikator-indikator sebagai variabel Gaya Kepemimpinan, yaitu Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak dan Kepribadian.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (Bahri, 2016). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen, & Timothy, 2016). Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktivitas seseorang tersebut akan meningkat. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada hakikatnya adalah proses dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain sehingga menjadikan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan.

Terdapat tiga aspek motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) yaitu: perbedaan karakter individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik organisasi atau lingkungan kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut:

1) Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

a) Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energy yang dimilikinya demi mengemban kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan mencapai prestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan.

b) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya. Hal ini sebagai daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2) Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan

keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian, apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) antara lain :

1) Motivasi Positif

Adalah pimpinan memberikan hadiah atas *reward* kepada karyawan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan akan meningkatkan semangat

kerja para karyawan yang akhirnya akan memicu mereka lebih meningkat kinerjanya.

2) Motivasi Negatif

Adalah pemimpin memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerja kerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan atau dengan penurunan pangkat dan sebagainya.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Pemimpin yang baik seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan disediakan. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2017) antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

e. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat tujuh indikator untuk motivasi yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yaitu:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2016). Sedangkan pendapat lain menurut Wursanto (2017) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2018) antara lain :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi produktivitas kerja pada karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan teladan yang baik dari pemimpin, kedisiplinan karyawan pun juga akan ikut baik. Karena karyawan cenderung

menjadikan pemimpin sebagai panutan, oleh sebab itu teladan pemimpin sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah.

3) Keadilan

Pemimpin harus bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar karyawan juga bersikap loyal kepada sekolah.

4) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan pemimpin selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini pemimpin juga dapat secara objektif menilai karyawan dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan karyawan untuk mencapai tujuan sekolah.

5) Sanksi dan hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat tegak. Berat atau ringan sanksi hukuman sangat menentukan

baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka karyawan pun akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan. Sebaliknya, semakin ringan hukuman maka karyawan akan semakin berani melanggar peraturan-peraturan yang telah diterapkan.

6) Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan seorang pemimpin. Jika sebuah aturan telah dibuat diterapkan maka hendaklah semuanya taat, jika tidak taat disinilah diperlukan ketegasan seorang pemimpin. Pemimpin harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Hal ini dilakukan agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika pemimpin tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.

7) Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan maupun dengan pemimpin akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran. Sedangkan menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya.

b. Faktor – faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu : Faktor individu dan Faktor lingkungan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator kinerja karyawan menurut Robbins dkk (2016) yaitu:

1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. *Quality of*

work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang

mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2) Kuantitas

Kuantitas (*Quantity*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas kerja (*Quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat

diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, ada empat yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen.

5) Kemandirian (*Independent*)

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dimana kemandirian merupakan suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun berpikir dan bertindak kreatif dan penuh inisiatif, mampu

mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan tersendiri dari usahanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

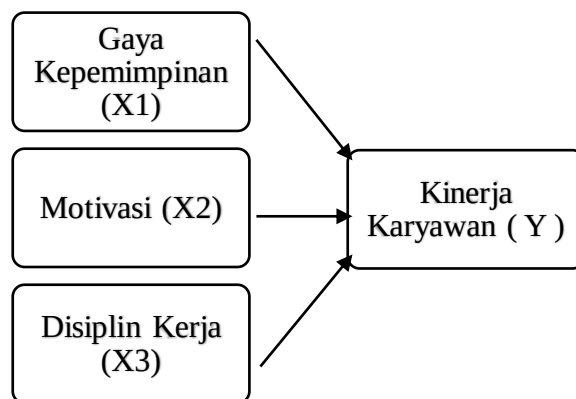
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rini Rosmiyati, Dr. Neila Ramdhani, M.Si., M.Ed., 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Sudarmo, Hendika Swasti Lukita, 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado	Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berbeda dengan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sri Wahyuning, 2021.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di DPPKAD Kab Boyolali	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.	Dina Atami Burnaya, Suwitho, 2021.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	Kontribusi yang diberikan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Hasil pengujian parsial memperlihatkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing- masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Menunjukkan korelasi berganda, nilai koefisien determinasi, dan Uji F hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat.
7.	Hendrawati Hamid, Kurniawaty, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN	Bahwa semua variabel yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajen Kabupaten Gowa.
8.	Eka Fitri Ramadhani, Zulkifli Musannip Efendi Sinagar, Pristiyono, 2021.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Rantauprapat.	Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran merupakan intisari dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari hipotesis (Sugiyono, 2017).

Setelah mengetahui variabel-variabel yang ada dapat diketahui korelasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

a. Variabel Independen/ variabel bebas

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independen penelitian ini yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

b. Variabel Dependen/ variabel terikat

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017).

Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

D. Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan Sudarmo, Hendika Swasti Lukita (2016) membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang dicapai dalam penelitian terdahulu yang lain Sri Wahyuning (2021), Dina Atami Buryana (2021), Aidil Amin Efendi, dkk (2020), Hendrawati dkk (2020), Eka Fitri Ramadhani dkk (2021) menyebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Farmasi Nasional.

2. Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktivitas seseorang tersebut akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Sudarmo, Hendika Swasti Lukita

(2016) membuktikan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang dicapai dalam penelitian terdahulu yang lain Sri Wahyuning (2021), Dina Atami Buryana (2021), Aidil Amin Efendi, dkk (2020), Hendrawati dkk (2020), Eka Fitri Ramadhani dkk (2021) menyebutkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Farmasi Nasional.

3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Penelitian yang dilakukan Sudarmo, Hendika Swasti Lukita (2016) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang dicapai dalam penelitian terdahulu yang lain Sri Wahyuning (2021), Dina Atami Buryana (2021), Aidil Amin Efendi, dkk (2020), Hendrawati dkk (2020), Eka Fitri Ramadhani dkk (2021) menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Farmasi Nasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) SMK Farmasi Nasional Surakarta.
2. Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) SMK Farmasi Nasional Surakarta.
3. Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) SMK Farmasi Nasional Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta, maka saran terkait penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi SMK Farmasi Nasional Surakarta
 - a. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik
 - b. Meningkatkan kenyamanan yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
 - c. Pengembangan karir terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja.
 - d. Meningkatkan disiplin kerja yang selama ini sudah berjalan baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan organisasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- Bahri, M. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Carak Kevcamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA* , 6(2),2.
- Burnaya, D. A., & Suwitho. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya* , 1-16.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Effendy, A. A., & Fitria, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 264-276.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & N, Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1) , 47-62.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Ekonomika* , 58-67.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, & Mudrajad. (2017). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Pertama. Rosda.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Personalia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Ramadhani, E. F., Sinegar, Z. M., & Pristiyono. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Universitas Labuhanbatu* , 1-9.
- Rivai, Zainal, & dkk, V. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi 16. Cetakan Ketiga. Salemba Empat.
- Rosmiyati, R., & Ramdhani, D. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuansi Umum Bumiputera Muda 1967. *Universitas Gajah Mada* .
- Siagian. (2017). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Ketiga. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmo, & Lukita, H. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan No.1 Vol 2* , 48-55.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group.
- Tamarindang, B., Mananeka, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017* , 1599-1606.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuning, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKADP) Kabupaten Boyolali. *Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta* , 26-41.
- Wursanto. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

LAMPIRAN 1. KUISIONER

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMK FARMASI NASIONAL SURAKARTA

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan SMK Farmasi Nasional

Di tempat

Perkenalkan nama saya Yessik Ari Yunata alumni SMK Farmasi tahun 2010, dan serang mahasiswa program studi S1 Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Farmasi Nasional Surakarta sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan sarjana.

Bapak/ Ibu responden yang saya hormati, saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh informasi yang terkumpul, kami jamin kerahasiaan dan hanya digunakan sebagai dan keperluan akademisi.

Atas kesediaannya Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Yessik Ari Yunata

18.13.0002

DATA RESPONDEN

A. Deskripsi Responden

Jenis Pekerjaan :

Usia : ☐ 20 – 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ 41 – 50 tahun

☐ Di atas 50 tahun

Lama Bekerja : ☐ 0 – 7 tahun

☐ 8 – 14 tahun

☐ 15 – 21 tahun

☐ 22 – 28 tahun

☐ 29 – 35 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar

☐ Sangat Setuju (SS) : 5

☐ Setuju (S) : 4

☐ Ragu-ragu (RR) : 3

☐ Tidak Setuju (TS) : 2

☐ Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

DAFTAR PERNYATAAN

1. Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan saya mempunyai sifat yang baik dalam memimpin sekolah.					
2	Pemimpin saya memiliki kebiasaan perilaku yang menggambarkan tindakan sebagai pemimpin yang baik.					
3	Pemimpin saya memiliki tempramen yang mudah terkendali.					
4	Pemimpin saya memiliki watak yang baik dalam pengambilan keputusan.					
5	Pemimpin saya memiliki karakteristik kepribadian yang baik dan patut dijadikan contoh.					

2. Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Balas jasa/ imbalan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kinerja saya.					
2	Saya memiliki kondisi kerja yang nyaman dan mendukung dalam beraktivitas.					
3	Saya terpenuhi akan fasilitas yang nyaman di lingkungan kerja.					
4	Saya merasa apabila prestasi kerja tinggi mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
5	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan apabila kinerja saya baik.					
6	Pekerjaan yang saya lakukan dengan baik menjadi motivasi bagi rekan kerja.					

3. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan.					
3	Pemimpin bersikap adil ke seluruh karyawan.					
4	Pengawasan melekat/ Waskat pimpinan telah berjalan dengan baik.					
5	Terdapat sanksi/ hukuman terhadap pelanggaran disiplin.					
6	Saya memiliki pemimpin yang tegas.					
7	Hubungan kemanusiaan antara karyawan dan pemimpin sudah harmonis.					

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai.					
2	Pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
4	Pimpinan telah memaksimalkan penggunaan SDM untuk efektifitas biaya.					
5	Saya memiliki kemandirian kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					