

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR  
DESA WAIHOLO, KECAMATAN KODI UTARA KABUPATEN  
SUMBA BARAT DAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan Dalam  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)



Disusun Oleh :  
Maria Magdalena Bebe  
Nim 2018120024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
MALANG  
2022**

## RINGKASAN

Seiring dengan perkembangan zaman, terjadinya persaingan yang begitu pesat termasuk pada pelayanan publik pada pemerintahan desa, untuk itu organisasi dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dengan meningkatkan kinerja karyawan/pegawainya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, instrumen penelitian menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi positif, sedangkan koefisien regresi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,658 (kontribusi pengaruh sebesar 65,8%). Hasil pengujian hipotesis uji t (parsial) diperoleh semua variabel bebas memiliki nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai signifikan masing-masing  $\leq 0,05$  dan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  (2,920) dengan nilai signifikan  $\leq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Desa Waiholo baik secara parsial (masing-masing) maupun secara simultan (bersama-sama). Diharapkan kepada pemimpin dalam hal ini kepala Desa Waiholo dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di instansi Desa Waiholo dapat mengaplikasikan budaya organisasi yang dianggap memiliki nilai baik bagi peningkatan kinerja, sehingga hal ini dapat menunjang produktivitas petugas/staf yang ada di Desa Waiholo.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kantor Desa.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Zaman yang mengalami perkembangan dengan cepat berdampak pada persaingan diantara perusahaan yang tidak dapat dikontrol lagi dikarenakan meningkatnya perusahaan yang terus bermunculan. Tantangannya untuk negara yang dalam hal berkembang pada era globalisasi sebagai pelaksananya pada perekonomian. Keterbukaan akan persaingan yang terjadi diantara pelaku dari ekonomi secara global memberikan pemaksaan untuk perusahaan dengan tuntutan keaktifannya dalam melakukan peningkatan akan kemampuan dengan kualitasnya melalui SDM sehingga mampu berhadapan dengan persaingan dengan cara global. Melalui perkembangannya yang begitu cepat pada bidang ekonomi menyebabkan tuntutan untuk bangsa indonesia dalam terus mengikuti perekonomian yang berkembang dan selalu mengetahui peluang yang tersedia. Terkait peluang sebagai bidang leasing yang juga dalam perkembangannya dialami dengan hal positif untuk setiap tahun.

Perusahaan yang terbilang terbaik menjadikan tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan. Berlombanya perusahaan pembiayaan memberikan dalam hal selalu mendapatkan perolehan kinerja yang terbilang terbaik. Hanya saja, upaya perlu dilakukan dengan komitmen dan kerja keras dan juga sinergitas yang baik diantara SDM yang dari internal akan perusahaan dan juga kinerja yang asalnya dari karyawan

yang terbilang baik yang nantinya mampu berhadapan dengan keadaan dalam hal ini perekonomian.

Faktor yang terbilang negatif yang nantinya mampu memberikan penurunan pada kinerja dari karyawan seperti terjadi penurunan akan keinginan dari karyawan dalam mencapai dalam hal ini prestasi kerja dan kurangnya waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan terbilang kurang taat akan aturan serta lingkungan yang memberikan pengaruh dan menurunnya semangat dalam hal ini teman kerja serta tidak mendapatkan contoh yang nantinya menjadi acuan dalam hal mencapai prestasi dalam bekerja yang terbilang baik. Semuanya sebagai penyebab menurunnya kinerja dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Faktor yang nantinya akan digunakan untuk melakukan peningkatan akan kinerja seperti gaya dalam memimpin dan budaya organisasi dan juga disiplin kerja. Melalui kenyataan tidak semuanya pimpinan dalam memberikan perilaku yang baik ataupun kemampuan dalam menciptakan iklimnya dan suasana dalam kerja yang terbilang kondusif dan juga kekeluargaan yang nantinya dijumpai dengan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinan dengan sikap yang terbilang egois dan ketidakmauan dalam bersikap akan kooperatif serta tidak mau dalam hal ini berkorban serta tidak mau dalam hal memberikan akan dorongannya dalam memberikan semangatnya akan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dalam memberikan dampak akan perasaan yang tidak menyenangkan akan karyawan pada atasannya yang nantinya diwujudkan dalam bentuknya dengan sikapnya dengan bermalas-malasan dalam hal ini saat bekerja dan juga kurang akan semangat dengan melakukan tanggapan setiap tugasnya dengan memberikan

untuk dilakukan pimpinan dan masalah dalam hal memberikan indikasi adanya masalah pada gaya akan kepemimpinan (Suryani, 2018).

Pimpinan yang melakukan pengawasan pada karyawan beserta komunikasi yang terbilang baik mampu memberikan ciptaan dalam hal akrab dengan baik pula. Sesuai dengan Wahyuni (2015) terkait gaya akan kepemimpinan dalam hal mempunyai beberapa akan kelemahan dalam bersikap yang terbilang kurang dalam memberikan hormat akan pimpinan yang terbilang baik dari aspek perkataan dan juga perbuatan yang terbilang kurang dalam hal rasa takut akan empat seseorang dari karyawan pada saat melakukan pada kesalahan dikarenakan timbulnya dengan dugaannya terkait pimpinannya bahwa tidak melakukan pemberian akan sanksi dengan teguran dengan tindakan. Pengawasan biasanya dalam hal ini dilakukan oleh pemimpin dalam hal ini karyawan yang sangat kurang dimana pimpinan pada satu minggu terbilang jarang melakukan pengecekan akan kondisi pada karyawan dan karyawan merasakan akan adanya pimpinan dan tidak beradanya pemimpin terbilang tidak ada bedanya, adanya indikasi dalam masalah melalui gaya akan kepemimpinan (Kusuma dan Raharja, 2018). Gaya akan kepemimpinan yang terbilang tidak efektif dan tidak melakukan pemberian dalam hal arahan yang terbilang baik dimana bawahannya terkait usaha dari semua pekerjaan dalam hal mencapai tujuan dari organisasi melalui perusahaan. Pemimpin yang terbilang jarang terkait keberadaannya di kantor mampu memberikan kesempatannya untuk karyawannya dengan operasionalnya melalui kegiatan pada perusahaan. Pimpinan juga kadang kurang dalam kesadaran akan pentingnya dan juga memberikan pengaruh dari gaya akan kepemimpinan

terkait peningkatan akan kinerja untuk karyawan seperti pemimpin kurang dalam hal memberikan terkait kesempatan untuk karyawan dalam berpartisipasi dalam melakukan pengambilan akan keputusannya yang memiliki kaitan dengan kegiatan dalam melakukan operasional (Dewi, 2012).

Pimpinan juga terbilang kurang dalam perhatiannya akan kinerja dari karyawan dan mempunyai gaya dalam hal ini kepemimpinan yang terbilang kuat disertai dengan ketiadaan akan tuntutan yang terbilang tegas terkait pekerjaannya yang nantinya seharusnya menyelesaikan yang dilakukan karyawan. Sesuai hal itulah yang membuat kurang pedulinya karyawan pada pekerjaannya dan juga tanggung jawabnya dikarenakan atasannya terbilang kurang dalam memberikan perhatian untuk bawahannya dalam melakukan tugasnya. Sikap yang nantinya ditunjukkan oleh karyawan adalah kurangnya serius saat bekerja dan kurang berkompetensi dalam melaksanakan pekerjaan melalui tugas yang nantinya diberikan seperti telatnya dalam dokumen yang dikumpulkan serta kesalahan banyak dari data yang terdapat dalam dokumen, melalui itulah pengaruhnya pada kinerja yang asalnya dari karyawan.

Sesuai dengan masalah dalam budaya yang terbilang dapat dilihat melalui perusahaan untuk para karyawan yang terbilang kurang dalam hal ini kemaksimalannya dalam melakukan penciptaannya dan juga memelihara akan suasana dalam bekerja yang terbilang baik dalam instansi terkait terjadinya akan kerjasama yang terbilang kurang dalam hal harmonis antara karyawan dan hubungannya diantara pemimpin yang nantinya mementingkan akan bidangnya dari masing masing yang akan menyebabkan terjadinya kesenjangan dan

terjadinya kekurangan akan komunikasi diantaranya karyawan dengan lainnya. Hal tersebutlah yang menjadi penyebab terjadinya budaya dalam berorganisasi yang terbilang bertentangan dan dengan berbagai macam pihak yang nantinya saling melakukan pertahanan akan pendapatnya dan tidak fokus dalam kinerja yang meningkat dalam berorganisasi (Cahyono, 2012).

Sesuai dengan Sedarmayanti (2014:75) memberikan pengertian terkait budaya dari organisasi sebagai sebuah keyakinan dan sikap dan juga nilai yang dimiliki yang menimbulkan organisasi dan dijelaskan menjadi sederhana serta budaya. Budaya dalam organisasi menyerap dalam hal ini kehidupan dalam organisasi serta berlanjut pada memberikan pengaruh untuk kehidupan dalam organisasi. Melalui hal itulah menjadikan budaya dalam organisasi memberikan pengaruh yang terbilang besar terhadap aspek yang fundamental dari kinerjanya dalam organisasi. Penjelasan itulah yang diterima dengan cara yang luas serta diberikan dukungan oleh beberapa penelitiannya yang dalam hal memberikan penghubungan akan kinerja dalam hal budaya akan organisasi. Melalui budaya dalam organisasi sebagai aspek yang terbilang penting dengan melakukan peningkatan akan kinerja sehingga budaya dalam organisasi yang harus dikelolanya dengan baik, dan jelas memperoleh dalam pengelolaan akan organisasi dengan baik yang telah diperlukan pengertiannya yang telah jelas dan akan perhatiannya pada budaya dalam organisasi.

Disiplin mampu memberikan penentuan dalam hal kinerja akan karyawan yang terbilang baik serta tidak baiknya dalam melakukan dalam hal pekerjaan. Melalui hal inilah yang menjadi masalahnya jika karyawan menjadi tidak disiplinnya

dalam hal bekerja seperti datang dengan terlambat serta seringnya tidak masuk tidak beserta izin sehingga pekerjaannya terbilang terhambat dan menjadikan kinerja dari perusahaan tidak menjadi maksimal dan tidak adanya kedisiplinan yang terbilang baik dan juga sulitnya untuk perusahaan memperoleh hasilnya yang terbilang optimal. Memberikan indikasi dimana adanya masalah pada kedisiplinan akan bekerja yang nantinya mampu memberikan pengaruh pada kinerja (Syufrina, 2017).

Disiplin yang dibentuk sebagai persoalan yang wajib pada setiap karyawannya dikarenakan dengan cara langsung dalam melakukan peningkatan akan kinerja. Akan tetapi kenyataannya melalui kondisi sekarang terbilang banyak karyawan yang mempunyai kedisiplinan dalam kerja yang terbilang baik. Melalui hal inilah yang nantinya mampu dilihat keberadaannya karyawan yang dalam hal tidak masuk tidak beserta keterangan dan terlambatnya datang untuk bekerja ke kantor dan juga keluar pada saat bekerja tidak beserta izin dan seringnya waktu ditambah untuk liburan di saat hari libur seperti perayaan agama dengan alasan yang bermacam-macam serta memberikan indikasi masalah pada kerja yang disiplin (Putra, 2013).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo Kecamatan kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo Kecamatan kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya?



3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo Kecamatan kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Di Kantor Desa Waido Kecamatan kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Kantor Desa Waiholo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitiannya yaitu:

1. Bagi Penulis

Dijadikan sebagai bentuk penambahan akan pengetahuan dalam mempelajarinya sesuai standar keilmiahan ilmu pengetahuan melalui output yang diperoleh setelah melakukan penelitian dan menjadi terobosan baru untuk diaplikasikan dalam hal kedisiplinan dalam bekerja melalui budaya organisasi dan kepemimpinan dalam perusahaan untuk dunia kerja nantinya.

## 2. Bagi Pembaca

Dijadikan sebagai sumber informasi terkait SDM dalam hal informasi terkait gaya dalam memimpin dan budaya dalam organisasi dan juga kedisiplinan dalam bekerja dalam tercapainya kinerja yang terbilang baik.

## 3. Bagi Perusahaan

Menjadikan perusahaan dalam mempertimbangkan persoalan yang terjadi dalam perusahaan dimana penelitian ini dilakukan dan juga dijadikan sebagai informasi dalam melakukan perbaikan kinerja yang nantinya menjadi acuan dalam mencapai tujuan bersama bersama karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ariawan, J., & Wahyuni, S. (2015). *Aplikasi Pengajuan Lembur Karyawan*
- Baldwin., Bommer., Rubin.(2013). *Managing Organizational Behavior*. Second edition. McGraw-Hill education. Americas, New York 10020. 47 5 Bandung Alfabeta, CV. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Berbasis We. *Jurnal Sisfotek Global*, 5(1). Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Cahyono. 2012. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pwiyatan Daha Kediri*, *Jurnal Ilmu Manajemen, revitalisasi*. Vol. 1, No. 1, pp 15. Cetakan. 17 Jakarta, Bumi Aksara, Dengan Nilai Perusahaan. *E-Journal Universitas Udayana*. Vol. 5, No. 3, 2013
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, 2012, *Manajemen Perkantoran*, CV Alfabeta Bandung. Edisi Salemba Empat. Jakarta
- Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budi Wibowo, (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*, Vol. 6 No. 1.
- Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan 2001. *Jurnal Standarisasi* No. 9
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung. Jakarta: Mandar Maju.
- Jakarta-14240.ke-12, Jakarta: Salemba Empat. Koesmono (2005) *Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Putra, 2013. *Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Rivai, Veithzal & Sagala, E.J.* 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. 1
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suryani dan Agung (dalam Nunuk Surya ni, 2018). *Media Pembelajaran Inovatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru', *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4).

Tampubolon, Biatna.D.2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada.