



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh :  
ENITA YULIASARI  
NPM. 21601081589**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2020**



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

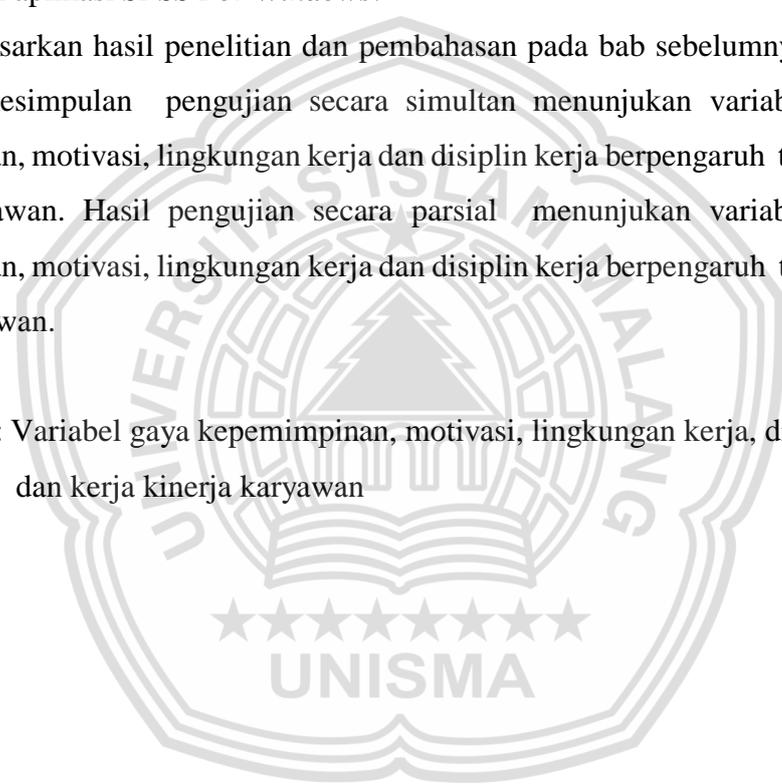
[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan BPBD Kota Batu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regresi linear* berganda dengan data primer yang akan dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS For Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka didapatkan kesimpulan pengujian secara simultan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin dan kerja kinerja karyawan



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam penyelenggaraan pemerintahan, swasta maupun organisasi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas melayani masyarakat di bidang penanggulangan bencana. Kinerja pegawai dalam suatu instansi dapat dinilai dari kualitas pelayanan masyarakat saat terjadi bencana. Upaya menciptakan kinerja yang baik dan efektif di BPBD Kota Batu masih dianggap belum optimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa kendala, antara lain yaitu disiplin waktu kedatangan atau pulang, kurangnya kerja sama antar seksi/divisi serta penyelesaian tugas yang belum optimal.

Saat ini salah satu tantangannya adalah diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Seperti peran pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu menggerakkan bawahannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sifatnya individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat masing-masing dalam mengerjakan tugasnya.

Pemimpin dalam pemerintahan merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu

pemerintahan. Selain menjadi pemimpin juga merupakan *leader* untuk bawahannya dalam mencapai tujuan bersama demi kepuasan masyarakat.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh pemimpin, di mana seorang pemimpin akan memperjelas tujuan kepada pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, yaitu memotivasi mereka untuk mencapai tujuan, dan menambah kreatifitas dalam pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipengaruhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya. Setiap pemimpin menginginkan bawahannya bekerja secara *efektif* dan *efisien* dalam kinerjanya. Kemampuan seorang atasan untuk memotivasi bawahan sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuan tertentu dalam bekerja. Pemberian motivasi penting dilakukan agar bawahan memberikan kinerja yang terbaik.

Lingkungan kerja menjadi salah satu fasilitas pegawai dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta lingkungan *non* fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin adalah alat penggerak karyawan, jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan pemerintahan atau organisasi di mana karyawan itu bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Disiplin disini juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam pemerintahan dari atasan sampai dengan pegawai biasa dan pelaksanaan setiap pegawai dalam pemerintahan

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan *non* fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. kinerja pegawai ialah di mana seorang individu berhasil melengkapi tugas yang ditetapkan oleh pimpinan, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang *efisien* dalam lingkungan yang berubah. Namun demikian selama kegiatan kerja formal, pegawai mungkin mengalami gejala fisik, pengaruh psikologis dan sosial yang dapat menyebabkan *stres*.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirasa penting melakukan penelitian **“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Batu.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari pelaksanaan penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Bagi Pihak yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi instansi terkait untuk melakukan pembenahan dan pemahaman tentang masalah kinerja pada karyawan di masa yang akan datang.

#### 2. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian tambahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang dampak gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Bagi IPTEK

Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masyarakat luas.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja , lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu.
2. Secara parsial Variabel gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu, dengan kata lain jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik/sesuai, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Secara parsial Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu, dengan kata lain jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat..
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu, dengan kata lain jika lingkungan kerja baik atau mendukung, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Batu dengan kata lain jika disiplin kerja yang diterapkan baik/sesuai, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### 5.2. Keterbatasan

1. Pengamatan ini hanya dilakukan terhadap BPBD Kota Batu.
2. Penggunaan variabel yang digunakan untuk melihat kualitas sistem informasi akuntansi terbatas pada 4 Variabel.
3. Nilai R square sebesar 85,4% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai
4. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner.

### 5.3. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah lokasi penelitian untuk hasil penelitian yang lebih bagus dan bisa di generalisasikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel sekunder atau variabel yang bersifat laporan seperti kinerja perusahaan lewat kehadiran atau laporan bulanan yang mempengaruhi kinerja pegawai
3. Untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan variabel menumbuhkan komitmen untuk menjadikan penelitian lebih bagus lagi.
4. Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara atau observasi terhadap pekerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indah D.Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 43 No.1,1-9*.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kuddy, Andarias. 2017. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provins Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. Mandar maju.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Dina, A., V. D. Mawarsari., dan R. Suprpto. 2015. *Implementasi Kurikulum 2013 pada Perangkat Pembelajaran Model discovery Learning Pendekatan Scientific terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Materi Geometri SMK*. JKPM 2(1): 22-31.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014
- Tho, Ivone. 2010. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Fak-Fak. *Iqtishoduna Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 6 No.1
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada,
- Thoha, Miftah 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Wardhana, R.M Doni HA. 2016. *Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*. Home. Vol.1 No. 2.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wirawan.2013. *Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit : PT. RAJAGRAFINDO Persada
- Wursanto. 2011. *Dasar - Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Dian Pustaka.